

1960

FRANCESCA SCHINZINGER

**Die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung
auf die Erwerbstätigkeit der Frau**

**DIE AUSWIRKUNGEN DER ARBEITSZEITVERKÜRZUNG
AUF DIE ERWERBSTÄTIGKEIT DER FRAU**

DISSERTATION

vorgelegt der

Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

zur Erlangung des Grades eines

Doktors der Staatswissenschaften (Dr. rer. pol.)

von

Diplom-Volkswirt Francesca Schinzing



Erster Berichterstatter: Prof. Dr. A. Montaner

Zweiter Berichterstatter: Prof. Dr. Dr. R. Nöll von der Nahmer

Tag der mündlichen Prüfung: 27. II. 1960

Datum des Diploms - 7. APR. 1960

Die Anregung zu der vorliegenden Arbeit erhielt ich von Herrn Professor Dr. Montaner, der mich auch bei der Ausarbeitung und Niederschrift mit seinem Rat unterstützte. Ihm und seinem Assistenten, Herrn Dr. Sammel, möchte ich an dieser Stelle herzlich danken.

Mein Dank gilt gleichfalls Herrn Professor Dr. Dr. Nöll von der Nahmer, in dessen Seminar ich wertvolle Hinweise für das Studium der einschlägigen Literatur erhalten habe.

Hilfsbereite Unterstützung fand ich beim Statistischen Bundesamt in Wiesbaden, beim Internationalen Arbeitsamt in Genf sowie bei den Gewerkschaftsverbänden und Arbeitgebervereinigungen, die mir in großzügiger Weise Material zur Verfügung gestellt haben.

Francesca Schinzinger

Einleitung		7
I. Die Stellung der Frau im Erwerbsleben		
A. Die Struktur der weiblichen Erwerbstätigkeit		
1. Die Aufgliederung der weiblichen Erwerbstätigen nach Alter, Familienstand und Kinderzahl		8
2. Die Aufgliederung der weiblichen Erwerbstätigen in der Industrie		11
B. Die Berechtigung einer gesonderten Betrachtung der Frauenarbeit		
1. Physiologische Gründe		12
2. Psychologische Gründe		15
3. Soziologische Gründe		16
C. Besondere gesetzliche Bestimmungen über die Arbeitszeit der Frauen		
1. Geschichte		18
2. Die Arbeitszeitordnung vom 30. 4. 1938		20
3. Die Freizeitverordnung vom 22. 10. 1943		21
4. Die Gesetze über den Hausarbeitstag		22
D. Frauenarbeitsschutz und Gleichberechtigung		24
II. Die Bedeutung der Arbeitszeitverkürzung für die erwerbstätige Frau		
A. Arbeitszeit und Arbeitszeitverkürzung		
1. Das Wesen der Arbeitszeit		27
2. Die Durchführung der Arbeitszeitverkürzung		29
B. Die Bedeutung der Arbeitszeitverkürzung für die Gesundheit der Frau		
1. Die Belastung des menschlichen Organismus durch die Erwerbsarbeit		33
a) Das Wesen der Ermüdung		33
b) Die Folgen der Ermüdung		34
2. Die besondere Belastung des weiblichen Organismus durch die Erwerbsarbeit		37
3. Die besondere psychische Belastung der Frau durch die Erwerbsarbeit		39
C. Die Bedeutung der Arbeitszeitverkürzung für die Aufgaben der Frau in Familie und Gesellschaft		
1. Die Belastung der Frau in der Freizeit		41
2. Die Arbeitszeitverkürzung und die Wirksamkeit der Frau in der Familie		43
a) Die Bedeutung für die Gesundheit der Nachkommen		43

b) Die Bedeutung für die Erziehung und Versorgung der Kinder	43
c) Die Bedeutung für eine ökonomische Haushaltsführung	45
3. Die Arbeitszeitverkürzung und die Teilnahme der Frau am politischen und kulturellen Leben	46
 III. Die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die Stellung der Frau im Erwerbsleben	
A. Die Auswirkungen auf die Stellung der Frau als Arbeitskraft	
1. Die Arbeitszeitverkürzung als Möglichkeit zur Verringerung der Fehlzeiten	47
2. Die Arbeitszeitverkürzung als Möglichkeit zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation der Frau	51
B. Die Auswirkungen auf die Produktivität der Frauenarbeit	
1. Zur Methode der Produktivitätsmessung	53
2. Die Entwicklung der Produktivität seit 1950	56
3. Die Produktivität der Frauenarbeit	58
4. Die Gefahren der Produktivitätssteigerung	61
C. Die Auswirkungen auf die Beschäftigung von weiblichen Arbeitnehmern	
1. Das Angebot an weiblichen Arbeitskräften	62
a) Gründe für die Erwerbstätigkeit der Frauen	62
b) Reserven an weiblichen Arbeitskräften	64
2. Die erhöhte Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften als Folge der Arbeitszeitverkürzung	65
3. Die Tendenz zur Zunahme der außerhäuslichen Erwerbstätigkeit der Frau	67
4. Die Entwicklung der Beschäftigung seit 1956	68
D. Die Teilzeitarbeit der Frauen als Möglichkeit zur Gewinnung zusätzlicher Arbeitskräfte	
1. Das Wesen der Teilzeitarbeit	72
2. Gründe für die Teilzeitarbeit der Frauen	73
3. Die Stellungnahme der Arbeitgeber, Gewerkschaften und Frauenverbände zur Teilzeitarbeit	75
a) Die Stellungnahme der Arbeitgeber	75
b) Die Stellungnahme der Gewerkschaften	77
c) Die Stellungnahme der Frauenverbände	78
4. Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Teilzeitarbeit	80
Tabellen	83—91
Literaturverzeichnis	92—95

EINLEITUNG

Frauenarbeit hat es zu allen Zeiten und auf allen Stufen der Wirtschaftsentwicklung gegeben; im Laufe der Jahrhunderte hat sich jedoch ihre äußere Form gewandelt, denn diese ist abhängig von der technischen Entwicklung und vor allem von der gesellschaftlichen Struktur. Eine volkswirtschaftliche Untersuchung, die sich mit der Erwerbstätigkeit der Frauen beschäftigt, muß deshalb immer die soziologischen Zusammenhänge beachten.

Unter den vielen Fragen, welche die Frauenarbeit in dieser Sicht für den Nationalökonom aufwirft, sollen hier nur die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die Erwerbstätigkeit der Frauen in abhängiger Stellung untersucht werden, wobei das Thema auf die Arbeiterinnen und Angestellten in der Industrie begrenzt wurde, um den Umfang dieser Arbeit einzuschränken. Die Gruppe der abhängigen Erwerbspersonen konnte allerdings nicht immer isoliert werden, da viele Aspekte der Frauenarbeit allen arbeitenden Frauen gemeinsam sind.

Da die Frauenarbeit in der Industrie überall die gleichen Fragen aufwirft, beziehen sich die Ausführungen allgemeiner Natur auf die erwerbstätigen Frauen in allen industrialisierten Ländern; die statistischen Angaben und die gesetzlichen Bestimmungen sind dagegen auf die Lage in der Bundesrepublik beschränkt.

Die Notwendigkeit einer Begrenzung der Arbeitszeit kam erst mit der Industrialisierung auf. Die zu Beginn des neunzehnten Jahrhunderts üblichen überaus langen Arbeitszeiten waren durch die Arbeit in der Landwirtschaft und im Haushalt bedingt; sie wurden erst als gefährlich empfunden, als die Fabrikarbeit den Lebensraum des Arbeiters in Wohnung und Arbeitsstätte auflöste und der Unternehmer während der Arbeitszeit ständig den vollen Einsatz seiner Arbeitskräfte verlangte. Die Arbeit in der Fabrik erscheint somit als Ausgangspunkt für die Bestrebungen zur Arbeitszeitverkürzung, die nach dem ersten Weltkrieg zur Einführung des Achtstundentages führten. In den vergangenen dreißig Jahren ist immer wieder die Forderung nach der 40-Stunden-Woche erhoben worden; allein die Auswirkungen dieser Verkürzung der Arbeitszeit sollen hier untersucht werden.

Auch bei dem Versuch, die Fragen zu beantworten, welche die Dauer der Arbeitszeit und ihre Verkürzung aufwerfen, muß man beachten, daß nur die Beziehungen zwischen Arbeitszeit und Produktivität rein ökonomischer Natur sind; alle anderen Folgen der Arbeitszeitverkürzung dagegen berühren unmittelbar das Leben des Arbeitenden und führen daher in den Bereich der Soziologie.

Wegen ihrer Auswirkungen in der Gesellschaft ist die Verkürzung der Arbeitszeit zu einer politischen Frage geworden, so daß es schwer ist, objektive Maßstäbe für eine Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Arbeitsdauer und Frauenerwerbsarbeit zu gewinnen. Daher mußte diese Arbeit sich in großem Umfang auf Material der amtlichen Statistik stützen. Obwohl also die Zahlen unentbehrlich sind, um eine Vorstellung von dem Umfang der weiblichen Erwerbstätigkeit und ihren Folgen zu geben, muß doch betont werden, daß soziologische Beziehungen letztlich nicht quantifizierbar sind, da den einzelnen Größen in verschiedenem Zusammenhang ein ganz unterschiedliches Gewicht zukommt.

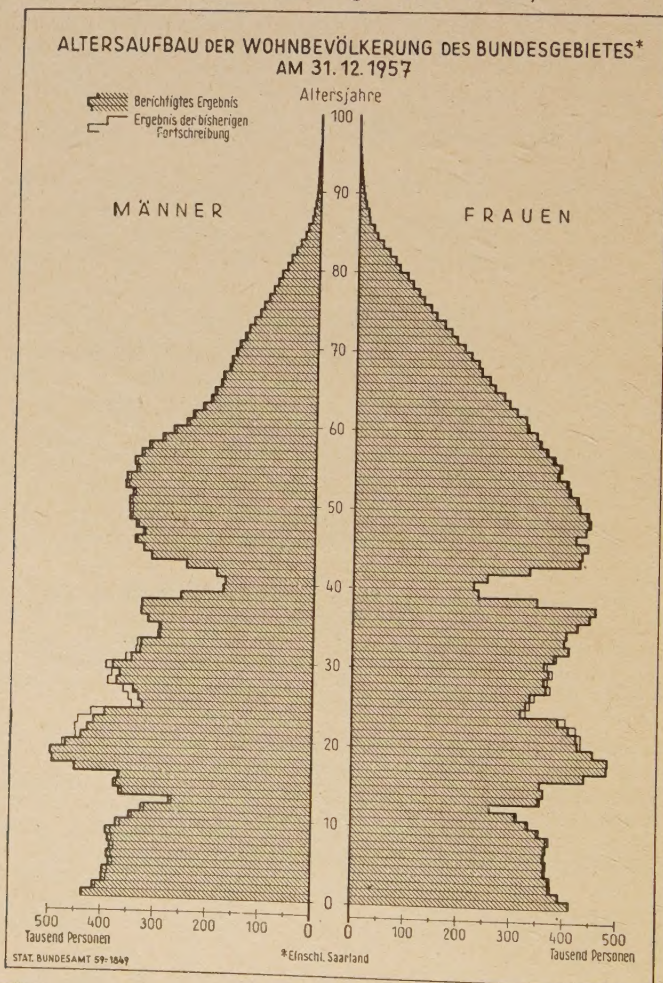
Da die Durchführung der Arbeitszeitverkürzung noch im Gange ist und die entscheidende Herabsetzung der Arbeitsdauer erst im Jahre 1957 eingesetzt hat, kann noch kein genaues Bild von den tatsächlich eingetretenen Folgen der 45- bzw. 40-Stunden-Woche gegeben werden. Es ist deshalb das Ziel dieser Untersuchung, die Bedeutung der Arbeitszeit für die erwerbstätige Frau darzulegen und darauf aufbauend die wahrscheinlichen Auswirkungen einer Verkürzung der Arbeitszeit herauszuarbeiten.

I. DIE STELLUNG DER FRAU IM ERWERBSLEBEN.

A. Die Struktur der weiblichen Erwerbstätigkeit.

1. Die Aufgliederung der weiblichen Erwerbstätigen nach Alter, Familienstand und Kinderzahl.

Am 31. Dezember 1956 wohnten in der Bundesrepublik Deutschland 26.614.400 Frauen und 23.496.300 Männer; davon waren 18.561.600 Frauen und 16.021.200 Männer im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) ¹⁾, wie aus der Alterspyramide der Westdeutschen Bevölkerung zu ersehen ist ²⁾.



¹⁾ Die Zahlen sind entnommen aus dem Statistischen Jahrbuch 1958 für die Bundesrepublik Deutschland, S. 38.

²⁾ Die Alterspyramide ist entnommen aus „Wirtschaft und Statistik“ 1959, Heft 3, S. 132. Es ist zu beachten, daß die Alterspyramide den Stand von 1957 angibt, während die Zahlen aus dem Statistischen Jahrbuch zum 31. 12. 1956 angegeben sind. Die Abweichungen sind jedoch nicht groß, so daß die letzten Veröffentlichungen hier jeweils benutzt werden konnten. — Über den prozentualen Anteil der einzelnen Altersgruppen an der Bevölkerung vergl. Tabelle I im Anhang.

Der Umfang der Erwerbstätigkeit selbst wurde zuletzt durch den Mikrozensus festgestellt, den das Statistische Bundesamt zum ersten Male im Oktober 1957 durchgeführt hat¹⁾. Bei dieser Erhebung sind in der Berichtswoche (6. bis 12.10.) 9.195.000 weibliche und 15.446.000 männliche „im Erwerbsleben überhaupt tätige Personen“ gezählt worden (= rund 37 % und 63 % aller Erwerbstätigen)²⁾.

Um den Kreis der erwerbstätigen Frauen isolieren zu können, auf den sich diese Untersuchung beziehen soll, muß die Zahl der Erwerbspersonen nach der Stellung im Beruf aufgliedert werden. Nach der Erhebung des Mikrozensus waren im Oktober 1957 von 8.380.000 erwerbstätigen Frauen 653.000 (= 7,8 %) Selbständige, 1.846.000 (= 22 %) mithelfende Familienangehörige und 5.881.000 (= 70,2 %) Abhängige (Beamtinnen, Angestellte, Arbeiterinnen, Lehrlinge)^{3) 4)}. Die Gruppe der Abhängigen zerfällt wiederum in 2.074.000 Beamten und Angestellte und 3.809.000 Arbeiterinnen. Bei einer weiblichen Gesamtbevölkerung von rund 26,6 Millionen bedeutet dies, daß fast jede fünfte Frau in abhängiger Stellung erwerbstätig ist.

Die Berufstätigkeit der Frauen zeigt eine eigentümliche Struktur, denn Alter und Familienstand spielen hier eine viel größere Rolle als bei den Männern. Nach der Berufszählung von 1950 waren die Jahrgänge unter 25 Jahren bei den Männern mit 26 % und bei den Frauen mit rund 44 % an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen in abhängiger Stellung beteiligt.

Das Schwergewicht der weiblichen Erwerbstätigkeit liegt also in den jüngeren Jahrgängen. Gegenüber 1939 ist 1950 die Erwerbsquote der Frauen in der Altersgruppe zwischen 40 und 50 Jahren und zwischen 50 und 65 Jahren zurückgegangen. Dies beruht wohl auf der Tatsache, daß es in diesen Altersklassen zahlreiche Empfängerinnen von Versorgungsrenten gibt, und darauf, daß die Frauen dieser Jahrgänge im Krieg große Belastungen zu tragen hatten und nun häufig nicht mehr in der Lage sind, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Die Erwerbsquote der Frauen zwischen 25 und 40 Jahren liegt 1950 höher als 1939, was wahrscheinlich auf den großen Anteil von ledigen Frauen in den Jahrgängen von 1919 bis 1928 zurückzuführen ist.

Die Untersuchung des Familienstandes der arbeitenden Frauen ergibt folgendes Bild: Am 31. Dezember 1957 waren insgesamt 10.922.000 ledig, 12.663.000 verheiratet, 3.457.000 verwitwet und 445.000 geschieden⁵⁾.

Es zeigt sich nun, daß die weit überwiegende Mehrzahl der verheirateten Frauen keiner Erwerbstätigkeit nachgeht, denn von 9,91 Millionen verheirateter Frauen, die im eigenen Haushalt lebten, waren 1950 nur 2,26 Millionen er-

1) Zur Methode des Mikrozensus s. L. Herberger: „Der Mikrozensus als neues Instrument der Erfassung sozial-ökonomischer Tatbestände“ in: „Wirtschaft und Statistik“ 1957, Heft 4, S. 209 ff.; ferner Kurt Horstmann und Siegfried Koller: „Der Umfang der Erwerbstätigkeit im Oktober 1957“ ebenda 1957, Heft 4, S. 173 ff.

2) Entnommen aus „Wirtschaft und Statistik“ 1959, Heft 4, S. 176. Der Begriff „im Erwerbsleben überhaupt tätige Personen“ umfaßt alle Personen, die eine Erwerbstätigkeit ausüben, ohne Rücksicht auf die Dauer der Arbeitszeit.

3) Hauptberufliche Erwerbstätige ohne Arbeitslose.

4) zum Vergleich die Zahlen für die Männer:

	insges.	Selbst.	Mith. Ang.	Abhängige
in 1000	15.183	2.476	633	12.074
%	100	16,3	4,2	79,5

5) Entnommen aus „Wirtschaft und Statistik“ 1959, Heft 3, S. 112. Die entsprechenden Zahlen für die Männer: (in 1000)

	ledig	verheiratet	verwitwet	geschieden
	10.973	12.430	749	197

werbstätig. Fast zwei Drittel davon arbeiteten als mithelfende Familienangehörige (1,52 Millionen von 2,26), eine Folge der Tatsache, daß der größte Teil der Ehefrauen in der Landwirtschaft beschäftigt ist. Rund 740.000 verheiratete Frauen waren außerhäuslich erwerbstätig, davon 446.000 als Arbeiterinnen und 171.200 als Beamtinnen und Angestellte ¹⁾.

Es ist also verständlich, daß an der Erwerbsarbeit in abhängiger Stellung vor allem die ledigen Frauen beteiligt sind. Danach kommen mit großem Abstand die verwitweten und geschiedenen; den weitaus geringsten Anteil an dieser Gruppe stellen die verheirateten Frauen. Die meisten erwerbstätigen Ehefrauen scheiden nach einiger Zeit aus dem Arbeitsleben aus, so daß ihr Anteil an den Erwerbspersonen in abhängiger Stellung rasch kleiner wird (im ersten Ehejahr ist noch ein Fünftel erwerbstätig, nach drei Ehejahren nur noch ein Zehntel).

Diese Entwicklung ist darin begründet, daß sich die jungen Familien allmählich vergrößern und daß die Kinder lange Jahre hindurch die ganze Arbeitskraft der Mutter in Anspruch nehmen.

Die Statistik zeigt deshalb auch, daß 53,4% der verheirateten Arbeiterinnen und 66,1% der verheirateten Angestellten und Beamtinnen keine Kinder unter 15 Jahren hatten. Bei den Arbeiterinnen hatten 30% ein Kind und 16,6% zwei und mehr Kinder; bei den weiblichen Beamten und Angestellten sind die entsprechenden Zahlen 25,3% und 8,6% ²⁾. Insgesamt mußten somit rund 264.100 verheiratete Frauen neben ihrer Berufsarbeit noch Kinder unter 15 Jahren versorgen.

In der Gruppe der verwitweten oder geschiedenen Frauen zeigt sich ein anderes Bild, da ein großer Teil dieser Frauen für den eigenen Lebensunterhalt und für die Familie allein sorgen muß.

Bei den 1,61 Millionen verwitweten oder geschiedenen Frauen, die Haushaltsvorstand in einem Mehrpersonenhaushalt waren, und von denen 69.500 (= 4,3%) Beamtinnen und Angestellte und 192.100 (= 11,9%) Arbeiterinnen gezählt wurden, hatten nämlich bei den Beamtinnen und Angestellten 67,8% und bei den Arbeiterinnen 66,6% Kinder unter 15 Jahren ³⁾.

Neben den verheirateten und den verwitweten oder geschiedenen müssen schließlich noch die ledigen Frauen, die Haushaltsvorstand in einem Mehr-

¹⁾ Die Abweichung in den Zahlen für die verh. Frauen (12,6 Mill. gegenüber 9,9 Mill.) ergeben sich daraus, daß in der zweiten Zahl nur die verh. Frauen erfaßt wurden, die im eigenen Haushalt leben, und daß die Zahl der Frauen, die bei den Eltern, Schwiegereltern usw. wohnen, recht groß ist; außerdem hat sich zwischen 1950 und 1957 die Zahl der verh. Frauen erhöht; um eine exaktere Grundlage für die Überlegungen in den folgenden Abschnitten der Arbeit zu bekommen, wurde auf die neuesten Veröffentlichungen zurückgegriffen, selbst wenn hierdurch die Vergleichbarkeit beeinträchtigt ist. — Über die Verteilung der led. und verh. Frauen in abhängiger Stellung auf die einzelnen Altersgruppen vergl. Tabelle III im Anhang.

²⁾ in 1000:	insges.	keine Kinder	1 Kind	2 Kinder	3 u. mehr Kinder
Beamtinnen u. Angest.	171,2	113,2	43,3	11,0	3,7
Arbeiterinnen	446,5	238,4	133,8	54,3	20,0
Zusammengestellt aus „Wirtschaft und Statistik“ 1954, Heft 7, S. 327					

³⁾ in 1000:	keine Kinder	1 Kind	2 Kinder	3 u. mehr Kinder
Beamtinnen u. Angest.	22,4	34,8	10,3	2,0
Arbeiterinnen	64,2	91,6	28,7	7,6
Zusammengestellt aus „Wirtschaft und Statistik“ 1954, Heft 7, S. 328				

personenhaushalt sind, erwähnt werden. Zu dieser Gruppe gehören 63.500 Beamtinnen und Angestellte und fast ebensoviele Arbeiterinnen. Bei den Arbeiterinnen hat die Hälfte im eigenen Haushalt noch Kinder unter 15 Jahren zu versorgen.

Die Zahl der Frauen, die durch Berufsarbeit, Haushalt und Kindererziehung doppelt belastet sind, beträgt also zusammen rund 566.000. Bei einer Beurteilung der Belastung der erwerbstätigen Frauen nach diesen Zahlen muß jedoch beachtet werden, daß auch die älteren Kinder, die in der Statistik nicht erfaßt sind, den Müttern Arbeit verursachen und sie oft vor mehr oder weniger schwierige Erziehungsprobleme stellen. Außerdem können die Frauen noch durch andere Angehörige (kranke Ehemänner oder Eltern) stark beansprucht werden. Diese Zahlen sollen daher nur einen Anhaltspunkt geben für das Ausmaß der Belastung, die viele Frauen neben ihrer Berufsarbeit zu bewältigen haben ¹⁾.

2. Die Aufgliederung der weiblichen Erwerbstätigen in der Industrie.

Charakteristisch für die Frauenarbeit sind auch die Wirtschaftszweige, in denen die Frauen vorwiegend beschäftigt sind ²⁾. Von den „im Erwerbsleben überhaupt tätigen“ ³⁾ Frauen in abhängiger Stellung waren im Oktober 1957 von den Beamten und Angestellten 0,5% in der Land- und Forstwirtschaft, 24,1% im produzierenden Gewerbe, 39,8% im Handel und Verkehr und 35,7% im öffentlichen Dienst und in den Dienstleistungen beschäftigt.

Bei den Arbeiterinnen liegt das Schwergewicht dagegen ganz eindeutig beim produzierenden Gewerbe, in dem 53,6% aller weiblichen Arbeiter erwerbstätig waren, danach kommen der öffentliche Dienst und die Dienstleistungen mit 25,6%, der Handel und Verkehr mit 15,4% und schließlich die Landwirtschaft mit 5,4% ⁴⁾.

Wichtig für die Struktur der Frauenarbeit ist auch der Anteil, der den Arbeiterinnen sowie den Beamtinnen und Angestellten innerhalb eines Wirtschafts-

¹⁾ Die Zahlen im letzten Abschnitt wurden entnommen aus: „Statistik der Bundesrepublik Deutschland“ Band 35, Heft 4, Heft 8, Heft 9 und Band 37, Heft 5, sowie aus „Wirtschaft und Statistik“ 1954, Heft 5, S. 213 ff. und Heft 7, S. 326 ff., 1952, Heft 9, S. 351 ff.

²⁾ Es muß bei dieser Aufstellung beachtet werden, daß die statistische Gliederung der Erwerbspersonen nach Wirtschaftsabteilungen, Wirtschaftsgruppen und Wirtschaftszweigen von der wirtschaftlichen Natur der Betriebe ausgeht und nicht von den individuellen Berufen der Beschäftigten; so zählt z. B. die Gärtnerin in einem Textilbetrieb zu den Beschäftigten der Textilindustrie.

³⁾ An dieser Bezeichnung muß festgehalten werden, da die Ergebnisse des Mikrozensus nach drei verschiedenen Begriffen aufbereitet worden sind: nach dem Begriff der Erwerbstätigen im engeren Sinn, nach dem der „tätigen Arbeitskräfte“ und nach dem umfassenden Konzept der „im Erwerbsleben überhaupt tätigen Personen“. Der letztere Begriff wurde hier gewählt, um möglichst alle arbeitenden Frauen zu erfassen.

⁴⁾ In absoluten Zahlen ergeben sich folgende Werte in 1000

	Beamtinnen u. Angestellte	Arbeiterinnen
Land- u. Forstwirtschaft	10	210
Produz. Gewerbe	505	2085
Handel u. Verkehr	832	599
öffentl. Dienst u. Dienstleistg.	748	997

bereiches zukommt. Von allen im produzierenden Gewerbe tätigen Frauen waren 71,8% Arbeiterinnen und 17,4% Beamtinnen und Angestellte, im Handel und Verkehr war der Anteil der Arbeiterinnen und Angestellten (und Beamtinnen) ungefähr gleich hoch (45,0% und 32,3%)¹⁾.

Da sich diese Untersuchung mit den Arbeiterinnen und Angestellten in der Industrie beschäftigt, soll zunächst festgestellt werden, wie hoch der Anteil der weiblichen Arbeitnehmer in den einzelnen Industriegruppen ist. In der gesamten Industrie betrug der Anteil der beschäftigten Frauen rund 29% aller Arbeitnehmer. Die Aufgliederung dieser Zahlen auf die einzelnen Wirtschaftsgruppen zeigt, daß das Schwergewicht der Frauenarbeit in der Verbrauchs-güterindustrie (Frauenanteil 54%) und in der Nahrungs- und Genußmittel-industrie liegt (46% weibl. Arbeitnehmer)²⁾.

Innerhalb dieser Wirtschaftsgruppen sind noch einige Wirtschaftszweige hervorzuheben, in denen der Anteil der Frauen über dem Durchschnitt liegt. Das sind die Papier- und Pappeverarbeitende Industrie (61,5%), die Leder-verarbeitende Industrie (65%), die Schuhindustrie (58%), die Textilindustrie (57%) und vor allem die Bekleidungsindustrie mit 84% und die Tabakver-arbeitende Industrie mit 80% Arbeitnehmerinnen.

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der in der Industrie Beschäftigten ist seit 1950 immer weiter gestiegen (von rund 25,5% auf rund 28,8% im Jahre 1957). Dies beruht darauf, daß von 1951 bis 1957 die Gesamtzahl der weiblichen Arbeitnehmer in der Industrie doppelt so stark zugenommen hat wie die der Männer. In diesem Zeitraum ist innerhalb der Arbeitnehmerschaft eine deutliche Verschiebung von den Arbeitern zu den Angestellten zu beobachten; in der Industrie nahm die Zahl der Arbeiter um rund 35% zu, während sich die der Angestellten um rund 54% erhöhte. An der gestiegenen Zahl der Ange-stellten sind vor allem die Frauen beteiligt, deren Zahl sich in sechs Jahren fast verdoppelt hat³⁾. Die Ursache für die Zunahme bei den Angestellten liegt darin, daß im Zuge der Mechanisierung der Büroarbeit und der daraus resul-tierenden Arbeitsteilung sich immer mehr Tätigkeiten entwickelten, die nur be-grenzte fachliche Anforderungen stellen, wie z. B. der Beruf der Hollerith-locherin.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß das Schwergewicht der weiblichen Erwerbstätigkeit in abhängiger Stellung in den Büroberufen aller Art und in wenigen charakteristischen Industriezweigen liegt.

B. Die Berechtigung einer gesonderten Betrachtung der Frauenarbeit.

1. Physiologische Gründe.

In physiologischer Sicht bestehen grundlegende Unterschiede zwischen Mann und Frau, denn die Frau ist für ihre Aufgabe als Mutter von der Natur mit ganz anderen Eigenschaften ausgestattet worden als der Mann. Es ist nicht die Aufgabe der vorliegenden Arbeit, diese Unterschiede erschöpfend darzustellen. Vielmehr sollen lediglich die physiologischen Tatsachen herausgegriffen werden, die einen besonderen Einfluß auf die Arbeitsleistung der Frau aus-üben.

¹⁾ Entnommen aus „Wirtschaft und Statistik“ 1959, Heft 4, S. 178.

²⁾ Zusammengestellt aus „Die Industrie in der Bundesrepublik Deutschland“, Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes, Reihe IV, Heft 19, Mai 1958, S. 8 ff.
Für die Aufgliederung im einzelnen vgl. Tabellen IV und V im Anhang.

³⁾ Zusammengestellt aus den Statistischen Jahrbüchern 1952 bis 1958.
Für die Jahre 1951 und 1957 vgl. Tabellen VI und VII im Anhang.

Der Organismus der Frau ist darauf eingestellt, eine Leistung zu erbringen, die in rhythmischem Auf und Ab verschiedene Belastungsgrade kennt, sowie in Zeiten besonderer Anspannung physische Reserven verlangt, die ihre normalen Kräfte überschreiten. Dafür ist sie, wenn der Anreiz zur verstärkten Leistung fehlt, umso anfälliger für leistungshemmende Einflüsse. Die Industriearbeit und die Arbeit im Büro verlangen aber eine gleichmäßige Anspannung der Kräfte. Der Rhythmus der Erwerbsarbeit deckt sich also nicht mit dem natürlichen Leistungsrhythmus der Frau, und daher verursacht die Erwerbsarbeit für eine Frau stärkere Belastungen als für den Mann ¹⁾.

Die starken Unterschiede, die zwischen Männern und Frauen bezüglich der Körperkräfte bestehen, haben durch Jahrhunderte die Einteilung in Männer- und Frauenarbeit verursacht.

Die körperliche Leistung wird durch Herzvolumen, Lungenfaßkraft und Muskelkraft bestimmt. Größe und Leistungsfähigkeit dieser Organe, bezogen auf Körpergröße und Körpergewicht, sind bei der Frau kleiner als beim Manne.

Das Herz der Frau ist kleiner und hat ein geringeres Gewicht als das Herz des Mannes. Dies bedingt einen anderen Rhythmus des Blutkreislaufs und eine höhere Pulsfrequenz. Der Gehalt an Blutfarbstoff, auf das kg Körpergewicht bezogen, beträgt im weiblichen Blut nur 80% der männlichen Menge, und auch die Zahl der roten Blutkörperchen ist geringer. Die weibliche Lunge ist im Durchschnitt kleiner als die männliche. Daher beträgt das maximale Sauerstoff-Aufnahmevermögen und damit die Fähigkeit zur Ausführung kurzdauernder Maximalleistungen bei der Frau nur ca. 75% von derjenigen der Männer gleichen Lebensalters und gleicher Körpergröße. Die Frau kann also nur geringere Mengen Sauerstoff, der für die Umwandlung von Ermüdungsstoffen notwendig ist, aufnehmen. Da auch die Zahl der Sauerstoff tragenden Erythrozyten geringer ist, ermüdet eine Frau während der Arbeit weit schneller als ein Mann ²⁾.

Die Muskulatur der Frau ist ebenfalls weniger stark entwickelt als die männliche; bei gleichem Körpergewicht besitzt sie etwa 10 kg weniger Muskelmasse. Ihre Muskelkraft läßt sich auch nicht so gut durch Training steigern, was sich z. B. in den unterschiedlichen Leistungen der männlichen und weiblichen Sportler zeigt ³⁾.

Gunther Lehmann faßt diese Tatsachen in folgenden Worten zusammen: „Die . . . Ergebnisse physiologischer Untersuchungen lassen es als gesichert erscheinen, daß man die Fähigkeit zur Leistung maximaler Arbeit bei Frauen um 20 – 25 % niedriger ansetzen muß als bei Männern. Zu einem ähnlichen Ergebnis führt . . . auch die Untersuchung der energetischen Beanspruchung bei verschiedenen Arbeitsformen. Das würde bedeuten, daß man eine Frauenleistung erhält, wenn man 75 – 80 % der durchschnittlichen Männerleistung in Ansatz bringt. Dieser Schluß dürfte . . . dann . . . richtig sein, wenn es sich um Leistung schwerer körperlicher Arbeit handelt, und wenn diese keine Elemente enthält, die für den weiblichen Organismus größere Gefahren und Belastungen bedeuten als für den männlichen Organismus“ ⁴⁾.

¹⁾ Vgl. Otto Graf: „Die Frau in arbeitsmedizinischer Sicht“ in: „Die Wirtschaft braucht die Frau“, herausgegeben von Ruth Bergholtz, Darmstadt 1956, S. 293.

²⁾ Gunther Lehmann: „Praktische Arbeitsphysiologie“, Stuttgart 1953, S. 91.

³⁾ Bei den Olympischen Spielen 1956 in Melbourne wurden folgende Leistungen erreicht:

	Männer	Frauen
100 m Lauf	10,5 sec.	11,5 sec.
Weitsprung	7,83 m	6,85 m
Diskuswerfen	56,36 m	53,69 m
Schwimmen 200 m Brust	2:34,7 min.	2:53,1 min.

⁴⁾ Lehmann, a.a.O., S. 94.

Neben der geringeren Fähigkeit zur Leistung körperlich schwerer Arbeit sind also noch weitere Faktoren zu beachten, durch welche die Erwerbsarbeit für die Frau zu einer stärkeren Bedrohung ihrer Gesundheit wird als für den Mann.

Fast in allen Organen bestehen charakteristische Struktur- und Funktionsunterschiede, die neben den unterschiedlichen Leistungen auch zu verschiedenen starker Belastung des Organismus durch Arbeit führen. Die kleinere Lunge der Frau bedingt eine größere Atemfrequenz, wodurch mehr Gifte und Staub aufgenommen werden können. Da die Haut der Frau zarter und empfindlicher ist als die des Mannes, ist auch die Vergiftungsgefahr durch Kontaktgifte größer; aus dem feiner entwickelten Tastsinn wird gefolgert, daß die weibliche Haut mehr Hautnerven besitzt als die männliche. Überhaupt schreibt man dem weiblichen Geschlecht größere Reizbarkeit und höhere Empfindlichkeit des Nervensystems zu ¹⁾.

Auch im Knochenbau finden sich für die Arbeitsleistung bedeutsame Unterschiede. Die Arme sind bei der Frau mehr einwärts gestellt und haben eine um 10% geringere Reichweite; daher sind Arbeiten, die kreisförmige Bewegungen verlangen, für sie ermüdender. Die Oberschenkelknochen sind ebenfalls stärker einwärts gestellt, was häufiger Unfälle durch Stolpern bewirkt. Der Oberkörper ist von den Hüften an vorwärts geneigt; hierdurch werden leicht Rückenschmerzen hervorgerufen ²⁾.

Neben diesen Nachteilen für die Arbeitsleistung weist die weibliche Konstitution gegenüber der männlichen jedoch auch Vorteile auf. Daher kann aus dem bisher gesagten nicht der Schluß gezogen werden, die Leistungsfähigkeit der Frau sei in jeder Hinsicht geringer als die des Mannes. Ganz abgesehen davon, daß der Begriff der „Leistungsfähigkeit“ vieldeutig ist, wurde lediglich eine Inferiorität in Bezug auf körperliche Höchstleistungen festgestellt, bzw. auf eine erhöhte Gefährdung und Belastung bei Arbeiten, die dem weiblichen Organismus nicht entsprechen.

Auf anderen Gebieten ist die Frau in ihrer physiologischen Besonderheit dem Manne überlegen. Sie besitzt größere vitale Reserven, vermag verlorenes Blut leichter zu ersetzen, ist ausdauernder bei passiver Beanspruchung (z. B. Halten) und bei Entbehrungen (Hunger, Kälte, Schlafmangel). Sie ist weniger schmerzempfindlich, hat geschicktere Hände und schärfere Augen ³⁾.

Diese Eigenschaften führen zur besonderen Eignung der Frau für Arbeiten, die manuelle Geschicklichkeit und Reaktionsfähigkeit erfordern, sowie für automatisierbare monotone Tätigkeiten ⁴⁾.

Bei der Betrachtung der unterschiedlichen physiologischen Eignung der männlichen und weiblichen Arbeiter muß vor allem berücksichtigt werden, daß sich im Laufe der industriellen Entwicklung der Schwerpunkt der Beanspruchung mehr und mehr von der körperlichen Seite auf eine solche fein-motorischer und geistig-nervöser Belastung verschoben hat ⁵⁾.

¹⁾ s. Lehmann, a.a.O., S. 91 ff.

u. E. Holstein: „Grundriß der Arbeitsmedizin“, 2. Aufl., Leipzig 1954, S. 14 ff.

²⁾ s. Ludwig Kroeber-Keneth: „Frauen unter Männern – Möglichkeiten und Grenzen der arbeitenden Frau“, Düsseldorf 1955, S. 48.

³⁾ s. Kroeber-Keneth, a.a.O., S. 49.

⁴⁾ s. Graf in Bergholtz, a.a.O., S. 293.

⁵⁾ s. Graf in Bergholtz, a.a.O., S. 293.

Else Kunigk: „Die Leistungsgrenzen der Frau in der Berufsarbeit und ihre Bedeutung für den Arbeitsschutz“ in: „Leistung, Ermüdung, Sicherheit“ – Verhandlungen der deutschen Gesellschaft für Arbeitsschutz Bd. 3 – Kongreß für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – herausgegeben von E. Mager, P. Rosenberger und H. Steeg, Darmstadt 1955, S. 96.

Die Belastbarkeit¹⁾ ist bei der Frau völlig anders geartet als beim Manne. Die Unterschiede im Zentralnervensystem, insbesondere im vegetativen Nervensystem, beeinflussen das Arbeitsverhalten der Frau infolge der Wechselbeziehungen zwischen der vegetativen Erregbarkeit und den Drüsen der inneren Sekretion. So bedingt die größere und aktivere Schilddrüse der Frau eine größere Stoffwechselrate und damit erhöhte seelische Erregbarkeit. Der gesamte weibliche Organismus ist durch die Aufgabe der Fortpflanzung in seiner Reaktionsfähigkeit auf die Umwelt außerordentlich verfeinert worden²⁾, so daß auf dem Gebiet der nervösen Belastung³⁾ der Frau wesentlich weniger zugemutet werden kann als dem Mann.

Durch ihre physiologische Konstitution werden also der Frau im Arbeitsleben Grenzen gezogen, die nicht ungestraft ignoriert werden können.

2. Psychologische Gründe.

Auch in psychologischer Hinsicht bestehen zwischen Männern und Frauen charakteristische Unterschiede, die in der Arbeitsleistung und in der Belastung durch die Erwerbsarbeit in Erscheinung treten. Aus diesem sehr umfangreichen Gebiet sollen hier ebenfalls nur die wichtigsten Tatbestände herausgegriffen werden, die besonderen Bezug zur arbeitenden Frau haben.

Die Begabung weist bei Männern und Frauen Verschiedenheiten auf, welche eine unterschiedliche Einstellung zur Arbeit hervorrufen. Die psychologischen Antriebe der Frau weisen in eine andere Richtung, als es die sachbezogene Tätigkeit erfordert, und die erwerbstätige Frau empfindet daher einen Zwiespalt, dessen Bewältigung zusätzliche Kräfte verlangt⁴⁾. Weitere psychologische Unterschiede zeigen sich darin, daß die Frau im allgemeinen viel instinktsicherer und naturnäher ist als der Mann. Sie ist mehr auf das Persönliche gerichtet und daher abhängig von der Atmosphäre, in die sie durch die Berufsarbeit hineingestellt wird; dagegen bleibt sie gegenüber der gegenständlichen Welt unberührt. „Sie ist im allgemeinen . . . an den Vorgängen und Aufgaben der Arbeit nur insofern interessiert, als sie in Beziehung stehen zu einer persönlich bestimmten Sphäre“⁵⁾.

Die Frau neigt auch weniger zur kämpferischen Selbstbehauptung und zur gewaltsamen Überwindung von Widerständen⁶⁾. Dagegen beruht die oft zitierte stärkere Gefühlsansprechbarkeit der Frau nicht auf quantitativen, sondern auf qualitativen Unterschieden, die aus den unterschiedlichen Antrieben hervorgehen. Daher kommt Martha Moers zu der Schlußfolgerung: „Es ist nicht die Frau das emotionale Wesen, der Mann das weniger emotio-

1) Belastbarkeit wird definiert als „individuelle Fähigkeit des Organismus, körperliche und geistige Beanspruchungen ohne Schädigung zu ertragen“. Vgl. Arbeitswissenschaftliche Terminologie in: „Zentralblatt für Arbeitswissenschaft“ Heft 6, 1959, S. 95.

2) E. Bracht: „Zivilisationsschäden der Frau“ in: Zeiß-Pintschovius: „Zivilisationsschäden am Menschen“, München-Berlin 1940, S. 125.

3) Nervöse Belastung wird definiert als „gehäufte Auslösung vegetativ-nervöser und psychischer Anpassungsmechanismen durch Umweltreize“. Vgl. Arbeitswissenschaftliche Terminologie, a.a.O.

4) s. Martha Moers: „Frauenerwerbsarbeit und ihre Wirkungen auf die Frau“, Recklinghausen 1948, S. 47 ff., im folgenden angegeben als M. Moers I.

5) M. Moers I, a.a.O., S. 52.

6) Die Verschiedenheit der Geschlechter zeigt sich bereits in den Kinderspielen. Während die Knaben Wettkämpfe, Kriegsspiele und dergl. bevorzugen, in denen sie ihre Kräfte entfalten müssen und können, wenden sich die Mädchen vor allem „sozialen“ Spielen zu, in denen ihr mütterlicher Instinkt sich ankündigt.

nale, sondern die Gefühle der beiden Geschlechter sind nicht immer qualitativ gleich. Mann und Frau haben nicht immer bei denselben Werterlebnissen die gleichen Gefühle, sondern sie haben erstens verschieden stark emotional betonte Erlebnisse, je nachdem diese Werterlebnisse zusammenhängen mit jenen seelischen Antrieben, die dem Geschlecht nach verschieden sind, und die Gefühle haben zweitens eine verschiedene Färbung¹⁾.

Das bedeutet, daß die Frau nicht grundsätzlich stärker vom Gefühl bewegt wird, sondern nur in den Bereichen, die ihrem seelischen Grundantrieb, eben dem Bezogensein auf Personen, entsprechen.

Es ist nicht zu übersehen, welch große Bedeutung diese Tatsache für die erwerbstätige Frau besitzt. Eine – für einen Mann – hochinteressante sachliche Tätigkeit läßt sie u. U. völlig gleichgültig, da sie auf den Gebieten, die ihrem Wesen fremd sind, gefühlsmäßig oft überhaupt nicht reagiert. Auch das weibliche Denken ist anders geartet als das männliche; es zeigt eine Prävalenz des Bildes, während der Mann eher begrifflich denkt. Dem entspricht die Vorliebe der Frau für das Konkrete, Lebendige, Persönliche, während sie vom Allgemeinen und Abstrakten wenig angesprochen wird. „Das weibliche Denken ist vergleichbar mit einer photographischen Platte. Das männliche ähnelt der Tätigkeit des Zeichners. Die photographische Platte ist empfangend, der Zeichner aktiv. Im männlichen Sinne logisch denken heißt, mit den Begriffen Grund und Folge, Ursache und Wirkung an die Sache herangehen, d. h. kausal schließen. Der weibliche Geist erfaßt die Wirklichkeit und die Zusammenhänge mittels eines anderen Denkgrundrisses, nämlich konkret, organisch, bildhaft“²⁾.

Auf Grund ihrer Bezogenheit auf das Persönliche hat die Frau ein stärkeres Bedürfnis nach Zusammensein mit anderen Menschen; es ist für sie viel schwerer, allein zu arbeiten. Dagegen lassen sich Frauen trotzdem schlecht „organisieren“; arbeitende Frauen zeigen eine ausgesprochene Abneigung gegen organisierte Gruppen, z. B. die Gewerkschaften (am 31. März 1953 waren 46,1% der beschäftigten Männer und nur 20,4% der beschäftigten Frauen Mitglieder einer Gewerkschaft)³⁾.

Für die Frau bedeutet also die Aufnahme einer außerhäuslichen Erwerbsarbeit in der vom Manne geprägten Arbeitswelt eine große Schwierigkeit. Sie nimmt an einer Lebensweise teil, die ihrem natürlichen Wesen nicht entspricht und daher ein ständiges Umschalten, Umdenken, Sich-Anpassen von ihr verlangt. Aus einer Arbeit, die befriedigt, ja sogar Freude macht, entspringen wichtige Antriebe, die zur Steigerung der Leistung beitragen und die negativen Einflüsse aufheben. Dieses Stimulans muß die arbeitende Frau jedoch viel häufiger entbehren als der Mann, da sie viel seltener eine Arbeit findet, die ihrem Wesen entspricht.

3. Soziologische Gründe.

Durch die physiologischen und psychologischen Unterschiede gegenüber dem Manne sind der Frau in der menschlichen Gesellschaft auch besondere Aufgaben zugewiesen worden. Körperlich und seelisch ist die Frau auf die Aufgabe der Mutterschaft ausgerichtet; daher wird im Bereich der Gesellschaft

¹⁾ Martha Moers: „Das weibliche Seelenleben“, Berlin 1941, S. 22, im folgenden angegeben als M. Moers II.

²⁾ Kroeber-Keneth, a.a.O., S. 81.

³⁾ Das Beispiel ist entnommen aus Kroeber-Keneth, a.a.O., S. 84.

ihre Hauptaufgabe im Weitergeben, Pflegen und Erhalten des Lebens gesehen. Auch im modernen Industriestaat liegt deshalb das Hauptbetätigungsfeld der Frau in der Familie, die nicht nur der täglichen Versorgung ihrer Angehörigen und ihrer Wohnung, sondern auch eines seelischen Rückhaltes bedarf, den die Frau als vermittelndes und verbindendes Element in der Familie bieten muß. Wenn sich auch die Last der Haushaltsführung durch technische Erleichterungen (Haushaltsmaschinen) verringern läßt, so fordert doch die ständige umfassende Sorge für ihre Familie, vor allem für die Kinder, den Einsatz aller Kräfte der Frau, so daß an Zeit- wie an Kraftaufwand gemessen die Hausfrauen-tätigkeit bei größeren Familien jeder durchschnittlichen Industriearbeit ebenbürtig ist.

Die erwerbstätige Frau bleibt dieser ursprünglichen Lebensaufgabe verbunden. Auch dort, wo eine kleine Familie und eine moderne Haushaltstechnik der verheirateten Frau eine Erwerbstätigkeit leicht machen, hat sie diese zusätzliche Funktion zu erfüllen, die der arbeitende Mann nicht kennt. Für die berufstätige Mutter aber werden diese Aufgaben zur Belastung; sie muß neben ihrer Berufsarbeit noch den Haushalt führen und die Kinder erziehen und hat somit zwei Berufe und eigentlich zwei volle Arbeitsplätze. Die notwendigen Arbeiten müssen von diesen Frauen vor oder nach der Berufsarbeit erledigt werden, wodurch sich ihre Freizeit ganz erheblich verkürzt. Sind noch kleine Kinder zu versorgen, dann bleibt der berufstätigen Mutter kaum noch Zeit für eine ausreichende Nachtruhe. Zum Problem des Zeitmangels gesellt sich dabei die Belastung durch das Bewußtsein, die wesentlichsten Aufgaben als Frau notgedrungen vernachlässigen zu müssen. Da fast ausschließlich wirtschaftliche Überlegungen diese Frauen zur Berufsarbeit zwingen, sind sie nur selten in der Lage, eine Haushaltshilfe einzustellen.

Eine ähnliche Doppelbelastung ergibt sich für die unverheiratete, verwitwete oder geschiedene erwerbstätige Frau, die noch Kinder oder alte und kranke Angehörige versorgen muß.

Aber auch die alleinstehende Frau hat mehr Arbeit im Haushalt als ein Jungeselle. Sie muß viel mehr Zeit für die Pflege ihrer Wohnung und vor allem für ihre Kleidung aufwenden, denn gerade in der Kleidung werden an die berufstätige Frau sehr hohe Anforderungen gestellt. Da aber auch heute noch die Arbeitseinkommen der Frauen in zahlreichen Fällen niedriger sind als die der Männer, müssen die Frauen diese Lücke durch besonders sparsame Haushaltsführung und sorgfältige Pflege ihres Eigentums ausgleichen. Eine solche geldsparende Haushaltsführung erfordert jedoch vor allem Zeit. Das Bundes-arbeitsgericht sieht die Doppelbelastung der alleinstehenden Frau aus ihren typischen Lebensumständen heraus als gegeben an, wenn die Frau die Wohnung selbst sauber hält, sich regelmäßig wenigstens eine Hauptmahlzeit in ihrer Wohnung zubereitet und sich ihre Wäsche, wenigstens zum Teil, selbst herrichtet ¹⁾.

Die andersgeartete Lebenssituation bürdet also der Frau eine Fülle von mehr oder minder großen Lasten auf, die zum größten Teil auch neben der Berufsarbeit bestehen bleiben. Man kann daher Martha Moers nur beipflichten, wenn sie sagt: „Nur aus der andersartigen Gesamtsituation der Frau heraus kann die Problematik der Frauenerwerbsarbeit gesehen werden und ihre richtige Beurteilung erfolgen“ ²⁾.

¹⁾ Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, Bd. 1, S. 51, im folgenden abgekürzt: BAG, Bd., S.

²⁾ M. Moers II, S. 55.

C. Besondere gesetzliche Bestimmungen über die Arbeitszeit der Frauen.

1. Geschichte.

Bei den Bestrebungen zur Verkürzung der Arbeitszeit war der Gedanke vorherrschend, die Gesundheit der Arbeiter zu schützen, denn es wurde schon am Anfang der Industrialisierung deutlich sichtbar, daß eine lange Arbeitszeit die Kräfte der Arbeiter schnell verbrauchte und das Leistungsniveau senkte.

Der staatlichen Gesetzgebung zur Arbeitszeitverkürzung lag die Erkenntnis zu Grunde, daß der Staat verpflichtet sei, die Gesundheit seiner Bürger zu schützen, und daher nicht zulassen dürfe, daß die menschliche Arbeitskraft überfordert wird. Diese Haltung zeigt sich in den Debatten, die zu den englischen Arbeiterschutzgesetzen geführt haben¹⁾. In der Diskussion um den 8-Stunden-Tag in Deutschland ist ebenfalls immer wieder hervorgehoben worden, daß der Staat die Verpflichtung habe, die Arbeitszeit durch Gesetz auf ein Maß zu reduzieren, das die Gesundheit und damit letztlich auch das Leben der Arbeitenden nicht gefährdet²⁾. Es wurde gefordert, die tägliche Arbeitszeit so zu bemessen, daß der Arbeiter keine gesundheitlichen Schäden erleide. Er solle genügend freie Zeit haben, um die Ermüdung auszugleichen, bevor er einen neuen Arbeitstag beginne.

Die Gesundheit des Arbeiters wird durch die Arbeit auf vielfältige Weise angegriffen, und zwar nicht nur durch überdurchschnittlich anstrengende Tätigkeiten, für die es besondere Schutzvorschriften gibt, sondern auch durch die „normale Arbeit“. Durch die Arbeitsdauer wird ganz allgemein die Zeit eingeschränkt, die für Schlaf, Entspannung und Einnahme der Mahlzeiten zur Verfügung steht. Überschreitet die Arbeitszeit bestimmte Grenzen (etwa 16 Stunden täglich), dann bleibt dem Arbeiter keine Zeit mehr für eine ausreichende Nachtruhe. Ständiger Mangel an Schlaf ist jedoch eine Quelle von Störungen im Organismus, welche die Lebensdauer beträchtlich verkürzen können.

Da die Schäden, die der einzelne erleiden kann, nicht nur durch die Dauer und die Natur der Arbeit, sondern auch durch die eigene Konstitution bedingt sind, kann eine Regelung der Arbeitszeit immer nur auf genereller Beobachtung fußen und wird notwendigerweise schematisch sein. Neben den Unterschieden in der subjektiven Eignung und Ausdauer des einzelnen, die vom Gesetzgeber nicht berücksichtigt werden können, gibt es aber objektiv feststehende Unterschiede in der physischen Belastbarkeit einzelner Gruppen, die bei der Regelung der Arbeitszeit durch unterschiedliche gesetzliche Bestimmungen anerkannt worden sind.

Auf Grund der im vorangegangenen Kapitel aufgezeigten größeren Belastung der Frau durch die Berufsarbeit war man sich schon um die Mitte des 19. Jahrhunderts darüber klar, daß eine Verkürzung der Arbeitszeit notwendig ist, um die Gesundheit und Leistungskraft der arbeitenden Frauen zu erhalten. Die Sondervorschriften für die arbeitenden Frauen wurden durch die angeführte größere Schutzbedürftigkeit der weiblichen Arbeitnehmer gerechtfertigt. „Heute bedarf das verzweigte System des besonderen Frauenarbeitsrechts angesichts der anerkannten physiologisch bedingten Schutzwürdigkeit der erwerbstätigen Frau im modernen Arbeitsleben keiner Rechtfertigung mehr“³⁾.

¹⁾ Vgl. H. A. Mess: „Factory Legislation and its Administration 1891 – 1924“. Studies in Ec. and Pol. Sc. Series of Monographs, No. 84, London 1926, S. 4 ff.

²⁾ Vgl. Stephan Poerschke: „Die Entwicklung der Gewerbeaufsicht in Deutschland“, 2. Aufl. Jena 1913, S. 12 ff.

³⁾ Gustav-Adolf Bulla: „Mutterschutz und Frauenarbeitsrecht“, Kommentar, München–Berlin 1954, Vorwort.

Die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeitverkürzung ist ihrem Charakter nach ein Beschäftigungsverbot, nämlich das Verbot, eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern länger als für eine bestimmte Zeit im Betrieb zu beschäftigen. Die Bestimmungen über Pausenzeit und die tägliche ununterbrochene Ruhezeit sind ebenfalls Schutzmaßnahmen.

Die ersten Gesetze zur Beschränkung der Arbeitszeit wurden in England erlassen. Den Schutzgesetzen für Frauen waren auf den britischen Inseln wiederholte Enquêtes vorausgegangen, die erschreckende Zustände enthüllten. Das Ergebnis einer 1842 eingeleiteten Untersuchung faßte Lord Ashley dahin zusammen, daß niemals seit der Enthüllung des afrikanischen Negerhandels eine solche Schmach bloßgelegt worden sei ¹⁾.

Unter dem Eindruck der Ergebnisse solcher Untersuchungen wurden in England die ersten Schutzgesetze erlassen: das Bergwerksgesetz vom 10. 8. 1842, das die Untertagearbeit von Knaben unter 10 Jahren sowie von Frauen und Mädchen verbot; das Gesetz vom 6. 6. 1844, das die Frauen in der Baumwollindustrie hinsichtlich der Schutzvorschriften den Jugendlichen von 13–18 Jahren gleichstellte und Vorschriften über die Unfallverhütung enthielt; das Gesetz vom 8. 6. 1847, das für Jugendliche bis zu 18 Jahren und für Frauen den 10-stündigen Arbeitstag in der Textilindustrie einführte und die Nachtarbeit von 20 $\frac{1}{2}$ bis 5 $\frac{1}{2}$ Uhr verbot. Nach einer neuen Untersuchung der Verhältnisse in der englischen Industrie von 1862–1866 wurde die Fabrikgesetzgebung auf weitere Industriezweige ausgedehnt. Das Fabrikgesetz von 1864 erweiterte die Schutzgesetzgebung zur Bekämpfung von Unfällen und allgemeinen Gesundheitsgefahren. Ein weiteres Fabrikgesetz und ein Werkstättengesetz wurden 1867 erlassen; mehrfach ergänzt blieben sie in der Fassung von 1874 bis ins zwanzigste Jahrhundert hinein in Kraft.

Die Sonntagsruhe war in England seit der „Lord's Day Act“ von 1680 gesetzlich vorgeschrieben und wurde auch in der aufstrebenden Industrie eingehalten.

In Deutschland begann die Entwicklung einer besonderen Arbeitsschutzgesetzgebung wesentlich später als in England, da das Bedürfnis nach Schutzmaßnahmen mit dem Grad der industriellen Entwicklung steigt und die Industrialisierung hier erst viel später einsetzte.

Die Gewerbeordnungen der einzelnen deutschen Staaten enthielten nur Mindestschutzbestimmungen ²⁾; auch die Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes von 1869 ging bezüglich des Arbeiterschutzes nicht über die Bestimmungen der älteren Gewerbeordnungen hinaus und sah keinen besonderen Frauenschutz vor. Erst eine Novelle zur Gewerbeordnung vom 1. 6. 1891 verbesserte den Arbeitsschutz durch Sonntagsruhe, Festsetzung einer Höchstarbeitszeit für Jugendliche (10 Stunden) und Frauen (11 Stunden), Verbot der Nachtarbeit für Frauen und Jugendliche, Wöchnerinnenschutz von vier Wochen, Erweiterung des Gesundheits- und Unfallschutzes und obligatorische Fabrikordnung. Zur wirksamen Kontrolle der Einhaltung der Schutzvorschriften wurden staatliche Fabrikinspektoren eingesetzt.

Die Novelle zur Gewerbeordnung von 1891 sah ebenfalls vor, daß der Bundesrat einen „hygienischen Maximal-Arbeitstag“ einführen konnte für die Betriebe, in denen durch übermäßige Arbeitszeit die Gesundheit der Arbeiter gefährdet sei. Der Bundesrat erließ daraufhin zahlreiche Schutzvorschriften für

¹⁾ erwähnt von Hermann Pechan in Art. „Arbeiterschutz I“ im Handwörterbuch d. Sozialwiss., Bd. I, Stuttgart – Tübingen – Göttingen 1956, S. 245.

²⁾ Preußen: Gesetz von 1845; Sachsen: Gesetz von 1861; Württemberg: Gesetz von 1861; Baden: Gesetz von 1862; Bayern: Gesetz von 1868.

besonders gesundheitsgefährdende Industriezweige. Durch die Novelle zur Gewerbeordnung vom 30. 6. 1900, die den Ladenschluß um 21 Uhr einföhrte, wurde auch für Handelsangestellte eine Verkürzung der Arbeitszeit vorgesehen.

Nach dem ersten Weltkrieg machte die Arbeiterschutzesetzgebung große Fortschritte, da in vielen Staaten die sozialistisch orientierten Parteien an der Regierung beteiligt waren. In Deutschland wurde 1919 der 8-Stunden-Tag eingeföhrt und damit den Forderungen der Gewerkschaften und der Sozialdemokratischen Partei entsprochen. Auf Anregung der Arbeiterbewegung schuf man im Rahmen der Friedensverträge von 1919 die „Internationale Arbeitsorganisation“, welche die Bestrebungen der einzelnen Länder koordinierte und sich mit Erfolg für die Einführung eines internationalen Mindestschutzes einsetzte. Auf Grund sorgfältiger Untersuchungen legen die Übereinkommen (Conventions) und Empfehlungen (Recommandations) des Internationalen Arbeitsamtes die internationale Norm für den Arbeitsschutz fest.

Nach dem ersten Weltkrieg ist das Frauenarbeitsrecht in Deutschland nur zu einem geringen Teil in eigenständigen Regelungen ergangen; zum überwiegenden Teil wurde es im Rahmen der Bestimmungen für männliche Arbeitnehmer erlassen.

Da das Arbeitszeitrecht von nationalsozialistischem Gedankengut unberöhrt blieb, ist es auch heute noch geltendes Recht. Vom Besatzungsrecht wurde es nicht verändert; jedoch haben einige Bundesländer vor Errichtung der Bundesrepublik den Arbeitszeitschutz der Frauen weiter ausgebaut.

2. Die Arbeitszeitordnung vom 30. 4. 1938.

Das grundlegende Gesetz für die Regelung der Arbeitszeit ist die Arbeitszeitordnung vom 30. 4. 1938¹⁾. Während des Krieges wurden ihre Bestimmungen über die Arbeitsdauer entsprechend den Bedürfnissen der Kriegswirtschaft durch Verordnungen abgeändert. So ordnete z. B. eine Verordnung vom 31. 8. 1944²⁾ für alle Betriebe und Verwaltungen die 60-Stunden-Woche an.

Im Januar 1946 erging die Kontrollrats-Direktive Nr. 26³⁾ als programmatisches Rahmengesetz, das den zuständigen Behörden auferlegte, den 8-Stunden-Tag wieder einzuföhren. Daneben blieb die Arbeitszeitordnung (AZO) weiter in Kraft, da sie nicht typisch nationalsozialistisch war.

Die für weibliche Arbeitnehmer bedeutsamen Sondervorschriften sind in den §§ 17 – 21 der AZO enthalten. Nach § 17 AZO darf die Arbeitszeit der Frauen 10 Stunden keinesfalls überschreiten. Die für männliche Arbeitnehmer in den §§ 4 III, 5 III, 7 II und 8 AZO vorgesehenen Möglichkeiten zur Mehrarbeit bestehen für die Frauen nicht. § 19 legt das Nachtarbeitsverbot für weibliche Arbeitnehmer fest: Nacharbeit ist bei Einschichtbetrieben zwischen 20 und 6 Uhr verboten, bei Mehrschichtbetrieben zwischen 23 und 5 Uhr. Vor Sonn- und Feiertagen dürfen Frauen nur bis 17 Uhr beschäftigt werden, die Arbeit darf an solchen Tagen 8 Stunden nicht überschreiten. Ausnahmen von diesen Bestimmungen gelten im Verkehrswesen, in Gaststättenbetrieben, Krankenanstalten, Badeanstalten, Theatern und Kinos. Weitere Ausnahmen können aus betriebstechnischen oder allgemein wirtschaftlichen Gründen von den Arbeitsministern der Länder, für beschränkte Zeit auch von den Gewerbeaufsichtsämtern, bewilligt werden.

¹⁾ RGBI. I, S. 447.

²⁾ RGBI. I, S. 191.

³⁾ Amtsblatt des Kontrollrats in Deutschland Nr. 5, S. 115.

Den besonderen Schwierigkeiten der Frauenarbeit tragen die Bestimmungen über die Pausen Rechnung. Die Pausen unterbrechen jeweils die Arbeitszeit¹⁾ und werden im allgemeinen nicht bezahlt. Dauer und Häufigkeit der Ruhepausen für Frauen bestimmt § 18 AZO; ihre Gesamtdauer ist nach der Länge der Arbeitszeit gestaffelt: bei einer Arbeitszeit bis zu 6 Stunden besteht ein Anspruch auf 20 Minuten Pause, bei 6 bis 8 Stunden soll die Pause 30 Minuten betragen, bei 8 bis 9 Stunden 45 Minuten, und bei einer höheren Arbeitszeit als 9 Stunden erhöht sich die Pausenzeit auf 1 Stunde insgesamt. Die Gesamtdauer kann zerlegt werden, wobei jede Pause mindestens $\frac{1}{4}$ Stunde betragen soll; nach $4\frac{1}{2}$ Stunden Arbeit muß die erste Ruhepause eingelegt werden.

Kurze Unterbrechungen der Arbeit, z.B. um die Muskeln zu lockern, zählen nicht als eigentliche Ruhepausen und werden demnach der Arbeitszeit zugerechnet. Die Ruhepausen im Sinne der AZO sollen dazu dienen, die Muskel- oder Nervenanspannung zu kompensieren und den Arbeitern die Möglichkeit geben, eine Mahlzeit einzunehmen.

3. Die Freizeitanordnung vom 22. 10. 1943.

Neben der Arbeitszeitordnung, welche die Arbeitszeit für Frauen im Rahmen der für alle geltenden Bestimmungen regelt, steht die Freizeitanordnung vom 22. 10. 1943²⁾, die sich speziell mit der Frauenarbeit befaßt. Sie trägt der Doppelbelastung der Frauen durch Haushalt und Berufsarbeit Rechnung³⁾.

Die Freizeitanordnung bestimmt, daß den Frauen mit eigenem Hausstand, die wöchentlich mindestens 48 Stunden beschäftigt sind, auf ihr Verlangen zur Erledigung häuslicher und persönlicher Angelegenheiten wöchentlich eine zusammenhängende Freizeit von mindestens vier Stunden gewährt werden muß, wenn die Frau an keinem Vor- oder Nachmittag eines Werktages arbeitsfrei ist und nicht in regelmäßigem Wechsel von Früh- und Spätschicht arbeitet. Der Vor- oder Nachmittag eines Werktages gilt als frei, wenn die Frau bis 12 oder ab 15 Uhr nicht beschäftigt ist. In einem Zeitraum von vier Wochen muß mindestens ein ganzer Arbeitstag freigegeben werden.

Hat die Arbeitnehmerin eines oder mehrere Kinder unter 14 Jahren im gemeinsamen Haushalt ohne ausreichende Hilfe zu betreuen, so müssen ihr innerhalb von vier Wochen mindestens zwei freie Tage gewährt werden. Für die arbeitsfreien Tage besteht kein Anspruch auf Vergütung.

Frauen, die Kinder unter 14 Jahren im gemeinsamen Haushalt ohne ausreichende Hilfe betreuen, sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit (d. h. Arbeiten, die abzüglich der Freizeit in zwei aufeinanderfolgenden Wochen über 96 Stunden hinaus geleistet werden), von Nacharbeit (d. h. Arbeit in der Zeit von 22 bis 6 Uhr oder zwischen dem Ende der Spätschicht und dem Beginn der Frühschicht, soweit sie überhaupt zulässig ist) und von Sonn- und Feiertagsarbeit freizustellen (§ 3). In den Betrieben, in denen Sonntagsarbeit üblich ist, dürfen Frauen an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden gewährt wird.

¹⁾ § 2 AZO: „Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen“.

²⁾ „Anordnung vom 22. 10. 1943 über Arbeitszeitverkürzung für Frauen, Schwerbeschädigte und minderleistungsfähige Personen“, RABl. 1943 S. III 325.
Dazu noch der erläuternde Erlaß vom 20. 11. 1943, RABl. 1943 S. III 343; und die Bekanntmachung vom 4. 5. 1944, RABl. 1944 S. III 62.

³⁾ Ein Vorläufer der Freizeitanordnung war der Erlaß vom 31. 7. 1940 „betreffend Freizeit für berufstätige Frauen mit eigenem Hausstand“, RABl. 1940 S. III 210.
Diese Regelung war jedoch nicht anspruchsbegründend, sondern nur eine Richtlinie für die überwachende Tätigkeit der Gewerbeaufsichtämter.

Diese Bestimmungen kann das Gewerbeaufsichtsamt ganz oder teilweise auf Arbeiterinnen ausdehnen, die durch besondere Pflichten, durch die Länge der An- und Abmarschwege, durch Einschränkung der Verkehrsmittel u. dgl. außergewöhnlich stark beansprucht werden.

Das Gewerbeaufsichtsamt kann Ausnahmen von den Bestimmungen der Freizeitanordnung bewilligen (§ 6). Die Sondergenehmigung nach § 20 AZO ist hierfür allerdings nicht ausreichend¹⁾.

Die Freizeitanordnung von 1943 ist gemäß Art. 125, Ziff. 1 und Art. 74, Ziff. 12 GG als Bundesrecht noch immer in Kraft. Nach dem Kriege war ihre Weitergeltung in Frage gestellt worden mit der Begründung, daß es sich nur um eine zeitgebundene Kriegsmaßnahme gehandelt habe. Heute wird jedoch allgemein angenommen, daß die Freizeitanordnung unverändert wirksam ist, da sie eine Weiterentwicklung des Frauenarbeitsschutzrechtes darstellt.

Aus dem Grundsatz der Rechtskontinuität nach Art. 123 GG „... folgt, daß in allen Ländern, in denen nach 1945 eine ländergesetzliche Neuregelung nicht erfolgt ist, das Hausarbeitstagsrecht der §§ 1 und 2 Freizeitanordnung 1943 unverändert fortgilt und die begünstigten Arbeitnehmerinnen Anspruch auf die dort vorgesehenen arbeitsfreien Zeiten haben, soweit nicht tarifvertragliche und betriebsvereinbarte Sonderregelungen eine Begünstigung gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen vorsehen“²⁾.

4. Die Gesetze über den Hausarbeitstag.

Neben der Freizeitanordnung von 1943 gibt es in einigen Bundesländern noch weitere Gesetze, die eine Sonderregelung der Arbeitszeit für Frauen vorsehen.

In Hamburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen wurden Gesetze erlassen, nach denen den Frauen in abhängiger Stellung mit eigenem Hausstand innerhalb eines jeden Kalendermonats ein bezahlter freier Arbeitstag zusteht³⁾. Der wichtigste Unterschied gegenüber der Regelung aus der Freizeitanordnung besteht darin, daß nach den neuen Gesetzen der freie Hausarbeitstag vom Arbeitgeber bezahlt werden muß⁴⁾. Das Entgelt richtet sich entweder nach dem Lohn, den die Arbeitnehmerin verdient hätte, wenn sie an dem betreffenden Tage im Betrieb gewesen wäre (Bremen, Hamburg) oder nach dem Tagesdurchschnittslohn der vorangehenden Lohnberechnungsperiode (Nordrhein-Westfalen) oder einer Kombination beider (Niedersachsen).

Die Hausarbeitstagsgesetze stellen keine Neuregelung dar, sondern nur eine weiterführende Rechtsentwicklung. In den Ländern, in denen sie erlassen wurden, sind sie partielles Bundesrecht geworden (Art. 125 Ziff. 2 GG). „Denn es handelt sich um Recht, das die Gegenstände der konkurrierenden Gesetzgebung des Bundes betrifft (Art. 74 Ziff. 12 GG) und die Anordnung des Reichs-

¹⁾ s. Urteil des LAG Bremen vom 6. 12. 1950 (Betr.Berater 51, S. 225).

²⁾ Bulla, a.a.O., Kommentar zum Hausarbeitstag, Einl. Anm. 11; im folgenden abgekürzt Komm. HAT.

³⁾ Hamburg: „Gesetz über den Hausarbeitstag“ v. 17. 2. 49 (GVBl. 1949, S. 15); Bremen: „Gesetz über den Hausarbeitstag“ v. 29. 6. 48 (GBl. 1948, S. 95); Nordrhein-Westfalen: „Gesetz über Freizeitgewährung für Frauen mit eigenem Hausstand“ v. 27. 7. 48 (GVBl. 1949, S. 6); Niedersachsen: „Gesetz betr. hauswirtschaftl. Freizeit für Frauen (Hausarbeitstag)“ v. 9. 5. 49 (Nieders. Ges.- u. Verordnungsbl. 1949, S. 104).

⁴⁾ Hierin hat der Hausarbeitstag eine ähnliche Gestaltung wie der Urlaubsanspruch. Er liegt nicht mehr auf arbeitsschutzrechtlicher Ebene unter staatl. Aufsicht, sondern auf arbeitsvertraglicher Ebene. Er ist ein privatrechtl. Anspruch der Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber auf Arbeitsbefreiung unter Weiterzahlung des Arbeitsentgelts.
s. Bulla, a.a.O., Komm. HAT, Einl. Anm. 7.

ministers über Arbeitszeitverkürzung für Frauen, Schwerbeschädigte und minderleistungsfähige Personen (Freizeitanordnung) vom 22. Oktober 1943 . . . also Reichsrecht, nach dem 8. 5. 1945 abgeändert hat“ 1).

Seitdem ist kein Land mehr kompetent für die Gesetzgebung auf dem Gebiete des Hausarbeitstagsrechtes, da jede Landesregelung die nunmehr bundesrechtliche Freizeitanordnung von 1943 berühren würde²⁾. Auch in den Ländern, in denen ein spezielles Gesetz über den Hausarbeitstag erlassen wurde, bleibt die Freizeitanordnung neben den Hausarbeitstagsgesetzen weiter in Kraft, sofern sie nicht den Bestimmungen des neuen weiterführenden Länderrechtes widerspricht³⁾.

Neben den gesetzlichen Regelungen sind in einigen Ländern noch verwaltungsmäßige Richtlinien zur Erläuterung der Hausarbeitstagsgesetze sowie verwaltungsmäßige Dienstanweisungen zur Durchführung des Hausarbeitstages im Öffentlichen Dienst ergangen⁴⁾.

Für die Gewährung des Hausarbeitstages müssen einige Voraussetzungen gegeben sein. „Zentraler Anknüpfungspunkt“ (Bulla) ist der „eigene Hausstand“. Die genaue Abgrenzung dieses Begriffes bereitet Schwierigkeiten und war lange Zeit umstritten. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14. 7. 1954⁵⁾ hat diese Frage geklärt. Danach liegt ein eigener und eingetragener Hausstand vor, wenn die folgenden Voraussetzungen gegeben sind: Die berufstätige Frau muß eine eigene Wohnung zum Mittelpunkt der Beziehungen ihres Lebens gemacht haben und zwar in der Weise, daß sie die Wohnung nicht als Schlafstelle benutzt, sondern auch wirklich bewohnt, in ihr wirtschaftet und ihren Haushalt führt. Die berufstätige Frau muß ferner als Inhaberin der eigenen Wohnung ohne ausreichende Hilfe die anfallenden, mit einem Hausstand üblicherweise verbundenen Arbeiten im wesentlichen selbst verrichten⁶⁾. Sind diese beiden Voraussetzungen gegeben, so bejaht das Bundesarbeitsgericht die eigene Wohnung bereits dann, wenn nur ein möbliertes Zimmer bewohnt wird.

Der Anspruch auf Gewährung eines Hausarbeitstages wird an eine Mindestarbeitszeit geknüpft. Bei der Freizeitanordnung von 1943 waren es 48 Stunden in der Woche, verteilt auf sechs Tage. Nach den Ländergesetzen vom Hamburg, Bremen und Niedersachsen ist ebenfalls die Beschäftigung an allen Wochentagen Voraussetzung für die Gewährung des Hausarbeitstages. In Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen genügt dabei jedoch eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden. In Bremen muß die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 44 Stunden betragen⁷⁾.

Steht also der berufstätigen Frau ein freier Werktag (in der Regel der Samstag) für die Erledigung ihrer häuslichen Arbeiten zur Verfügung, dann entfällt der

1) Entsch. BAG 1, 64.

2) s. Bulla, a.a.O., Komm. HAT, Einl. Anm. 11, sowie BAG 1, 62.

3) s. Bulla, ebd., Anm. 13.

4) Niedersachsen: Richtlinien des Arbeitsministeriums (betr. d. Hausarbeitstages) bekanntgemacht durch Erlaß v. 19. 8. 1949; Nordrh.-Westf.: Richtlinien d. Innenmin. (betr. Hausarbeitstag i. öfftl. Dienst) v. 19. 5. 49; Hessen: Runderlaß d. Innenmin. v. 29. 9. 49 betr. d. Gewährung des Hausarbeitstages, Staatsanz. 1949 S. 413 (ergangen auf Grund § 15 Urlaubsverordn. f. Beamte i. öfftl. Dienst i. Lande Hessen vom 26. 2. 1949, DVBl. 1949 S. 23); ehem. Würtbg.-Bad.: Dienstanweisung d. Würtbg.-Bad. Landesreg. v. 25. 4. 1950 üb. d. Gewährung dienstfreier Hausarbeitstage für weibl. Beschäftigte i. Staatsdienst, Staatsanz. 1950 Nr. 33 S. 1.

5) Entsch. BAG 1, 51 ff. und 63 ff.

6) Entsch. BAG 1, 51 und 2, 41.

7) Der Hausarbeitstag muß in Bremen jedoch schon bei 24 Wochenstunden gewährt werden, wenn ein Kleinkind, ein schulpflichtiges Kind oder ein arbeitsunfähiger, hilfsbedürftiger Angehöriger zu versorgen ist.

Anspruch auf einen zusätzlichen Hausarbeitstag¹⁾. Dies erklärt, warum die Gewerkschaften keine bundesgesetzliche Regelung des bezahlten Hausarbeitstages verlangen. Wenn sie ihre Forderung nach der 40-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich durchsetzen, würde ja der Hausarbeitstag sofort wieder hinfällig.

Der Hausarbeitstag entfällt auch, wenn der freie Samstag durch Verlagerung der Arbeitszeit auf die übrigen Wochentage erreicht wird. Dies führt zu der Frage nach dem Sinn der Hausarbeitstagesetze und der Arbeitszeitverkürzung. Der Hausarbeitstag soll der Frau Zeit für die häuslichen Arbeiten geben, die Arbeitszeitverkürzung dagegen will dem arbeitenden Menschen mehr Zeit für Erholung bringen. Entfällt nun wegen der Arbeitszeitverkürzung der Hausarbeitstag, dann muß die berufstätige Frau die häuslichen Arbeiten in der Zeit verrichten, die sie durch die Arbeitszeitverkürzung gewinnt, es bleibt ihr also keine Zeit mehr für die bei der Verkürzung der Arbeitszeit angestrebte Erholung. Durch ihre Belastung mit häuslichen Arbeiten kommt die Frau also nicht in den vollen Genuß der längeren Freizeit, die allen Arbeitnehmern gewährt wird; dagegen verliert sie infolge der Arbeitszeitverkürzung einige ihrer Sonderrechte.

D. Frauenarbeitsschutz und Gleichberechtigung.

Die Freizeitordnung und vor allem die Ländergesetze über den Hausarbeitstag haben zu der Frage geführt, ob solche Sonderregelungen für weibliche Arbeitnehmer mit dem Grundsatz der Gleichberechtigung aus Art. 3 Abs. 2 GG vereinbar seien²⁾.

Um dieses zu beantworten, muß man Art. 3 Abs. 2 GG in seinem soziologischen Zusammenhang sehen. „Die Kernfrage ist dabei nicht so sehr, inwieweit die naturgegebenen biologischen Verschiedenheiten von Mann und Frau eine rechtliche Verschiedenbehandlung erlauben oder fordern, weil das von Fall zu Fall noch einigermaßen einfach zu entscheiden sein dürfte. Vordergründig ist das Problem, inwieweit auch soziologisch-funktionale Unterschiede Beachtung verdienen“³⁾.

Die Gesetzgebung zum besonderen Frauenarbeitsschutz ist im Lichte der Gleichberechtigung nicht umstritten. Die darin enthaltenen Arbeitszeitbeschränkungen, Einstellungs-, Beschäftigungs- und Kündigungsverbote, Gebote zu

¹⁾ Außer in Nordrhein-Westfalen, wo nur eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 40 Stunden Voraussetzung für die Gewährung des Hausarbeitstages ist. Hier hat also die Arbeitnehmerin auch dann Anspruch auf den Hausarbeitstag, wenn sie nur an 5 Tagen der Woche arbeitet. Vgl. Urteil des BAG vom 17. 1. 1958 in Entsch. BAG 5, 187 ff.

²⁾ Gemäß Art. 117 Abs. 1 GG ist seit dem 1. 4. 1953 das dem Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG entgegenstehende Recht ersatzlos auf allen davon betroffenen Rechtsgebieten außer Kraft getreten. „Der Gleichberechtigungsgrundsatz ist doppelteigig wirksam. Positiv beinhaltet er in Verbindung mit Art. 1 Abs. 3 GG das Gebot an den Gesetzgeber, zum Verfassungsvollzug neues Recht zu schaffen, wo nur über diesen Weg eine Verwirklichung der Gleichberechtigung von Mann und Frau möglich ist . . . soweit das noch nicht geschehen ist, ist die negative Seite des Grundsatzes aktuell, das Verbot jeder unberechtigten Differenzierung der Rechtslage danach, ob ein Mann oder eine Frau daran beteiligt sind . . . Da bestehendes Recht nicht nur dergestalt aufgehoben werden kann, daß die zu beseitigenden Vorschriften im einzelnen aufgezählt werden . . . beinhaltet die Anwendung des Gleichberechtigungsgrundsatzes in seiner negativen Auswirkung den Auftrag zur Feststellung, inwieweit bisher gültige Rechtsnormen und -institute dem Grundsatz widersprechen und somit außer Kraft getreten sind“. Bulla, a.a.O., Komm. HAT, Einl. Anm. 24.

³⁾ Bulla, ebd., Anm. 29.

schutzbestimmter Arbeitsplatzgestaltung usw.¹⁾ entspringen den biologisch bedingten besonderen Gefährdungsmöglichkeiten der Frau und sind daher vor dem Gleichberechtigungsgrundsatz gerechtfertigt. Ebenso die besonderen Vorschriften aus dem Zivilrecht und Strafrecht²⁾.

Das Institut des Hausarbeitstages jedoch ist nicht, wie die Schutzgesetze, biologisch bedingt. Würde man den Hausarbeitstag aus der naturgegebenen Verschiedenheit der Geschlechter direkt ableiten, so wäre er mit dem Grundgesetz unvereinbar³⁾. Strittig ist daher die Frage, ob zwischen den Geschlechtern auch soziologisch-funktionale Unterschiede in solchem Ausmaß bestehen, daß aus ihnen heraus eine besondere Behandlung der Frau notwendig und gerechtfertigt erscheint.

Diese Frage ist vom Bundesarbeitsgericht bei seinem Urteil vom 14. 7. 1954 geprüft und bejaht worden⁴⁾. In der Urteilsbegründung argumentiert das BAG folgendermaßen:

Für die Beantwortung der Frage, ob die Gewährung eines bezahlten Hausarbeitstages dem Gleichberechtigungsgrundsatz widerspricht, muß zunächst der Zweck- und Sinngehalt dieser Verfassungsgrundsätze und der Hausarbeitstagesgesetze festgestellt werden. Auch für die Auslegung der Verfassung gilt der Grundsatz des § 133 BGB, wonach nicht am Wortlaut zu haften, sondern der wirkliche Wille des Gesetzgebers zu ermitteln ist. Deshalb sind der Gleichberechtigungsgrundsatz und das Bevorzugungs- und Benachteiligungsverbot im Zusammenhang mit der Bedeutung des allgemeinen Gleichheitssatzes auf dem Hintergrund ihrer Entstehung zu sehen. Dem Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ liegt die Forderung der Frauen nach der Gleichberechtigung der Geschlechter zugrunde. Im Zuge der Frauenemanzipation gegen die rechtliche Besserstellung der Männer hat der Verfassungsgesetzgeber dieser Forderung im Art. 3 GG entsprechen wollen und entsprochen. Daher ist es der Sinn des Gleichberechtigungsgrundsatzes, die Frauen, die bisher rechtlich benachteiligt waren, auf den Status der Männer anzuheben. „Der Gedanke, sie in irgendeiner Richtung schlechter zu stellen, als sie bisher gestellt waren, war dem Gesetzgeber fremd. Art. 3 Abs. 2 GG, der den Schlußstein einer langen geschichtlichen Entwicklung setzt, ist dahin zu verstehen, daß die Frauen den Männern gleichberechtigt sind . . . Art. 3, Abs. 2, Abs. 3 GG zwingen daher keineswegs dazu, im Zeichen der Gleichberechtigung zu einem Abbau von Rechten zu gelangen, die Gesetze den Frauen, aber nicht den Männern gewähren“⁵⁾.

Das Gericht gelangt somit zu der Feststellung, daß bereits die richtige Auslegung des Art. 3 GG zu dem Schluß führt, die Hausarbeitstagesgesetze seien nicht verfassungswidrig⁶⁾. Die Richter des Bundesarbeitsgerichts haben alsdann die Frage noch unter einem weiteren Aspekt geprüft und gelangten zu dem Schluß, das Ergebnis könne auch dann kein anderes sein, wenn man entgegen der oben angeführten Auffassung den Art. 3 GG streng nach seinem Wortlaut anwende. Der Gleichberechtigungsgrundsatz als Konkretisierung des Art. 3 Abs. 1 GG schränke die Ermessensfreiheit des Gesetzgebers für Diffe-

1) §§ 16 ff. AZO, 120 b Gew.O., Mutterschutzgesetz v. 24. 1. 1952.

2) §§ 825, 847 Abs. 2, 1300 BGB; 170 c, 176, 177, 179, 182, 185 StGB.

3) s. Bulla, a.a.O., Komm. HAT, Einl. Anm. 31.

4) Entsch. BAG 1, 51 ff.

5) Entsch. BAG 1, 53.

6) Im Falle der Entscheidung des BAG vom 14. 7. 54 war nur die Verfassungsmäßigkeit des Hausarbeitstagesgesetzes von Nordrh.-Westf. zu prüfen; die Entscheidung läßt sich jedoch auf alle Hausarbeitstagesgesetze ähnlichen Inhalts beziehen.

renzierungen in der Behandlung von Mann und Frau ein, indem der Geschlechtsunterschied grundsätzlich keine Rolle mehr spielen sollte. Jedoch könne und müsse der Geschlechtsunterschied dann zu einer differenzierten Behandlung der Geschlechter führen, wenn Tatbestände vorliegen, die nur in einem Geschlecht verwirklicht werden können. „Dabei darf man aber nicht stehen bleiben. Nicht nur bestimmte biologische Unterschiede der Geschlechter gestatten eine verschiedene Regelung ihrer Rechtslage. Vielmehr bleiben auch Differenzierungen, die auf anderen Unterschiedlichkeiten der Lebensumstände beruhen, von dem Differenzierungsverbot unberührt . . . Es können auch soziologische und funktionale, insbesondere allgemein anerkannte Unterschiede in der Arbeitsteilung der Geschlechter nach der Natur des jeweiligen Lebensverhältnisses, eine besondere rechtliche Regelung erlauben oder sogar notwendig machen“ 1).

Die Unterschiedlichkeit der Lebensumstände wird nach dem Wesen der ehelichen Gemeinschaft bei der verheirateten Frau auch allgemein empfunden. Innerhalb der Ehe ist die funktionale Beziehung der Frau zur Führung des gemeinschaftlichen Haushalts nach wie vor eine andere als die des Mannes, dem diese Aufgabe regelmäßig nicht obliegt.

Auch Bulla 2) ist der Meinung, daß die Gewährung eines Hausarbeitstages an die verheiratete Frau aus den oben erläuterten Gründen mit dem Grundgesetz übereinstimme. Dagegen sei die derzeitige Hausarbeitstagesgesetzgebung, soweit sie auch alleinstehende Frauen mit eigenem Haushalt privilegiere, mit dem Gleichberechtigungsgrundsatz nicht vereinbar und daher seit dem 1. 4. 1953 außer Kraft.

Entgegen dieser Ansicht kommt das Bundesarbeitsgericht zu der Auffassung, daß auch die Gewährung des Hausarbeitstages an die alleinstehende Frau mit eigenem und von ihr selbst geführtem Hausstand durch einen Unterschied der Lebensumstände gerechtfertigt sei. „Zu den Unterschiedlichkeiten der Lebensumstände gehört nicht nur eine arbeitsteilige funktionale Sonderstellung der Frau, insoweit Dritte, d. h. von ihr in ihrem Haushalt Betreute unmittelbar im Spiele sind, sondern die ‚Rolle‘ schlechthin, die der Frau im Haushalt typischerweise zufällt“ 3). Für die Angehörigen des weiblichen Geschlechtes gelte immer noch, daß es für sie typisch sei, bei eigenem Hausstand in ihm selbst tätig zu sein. Dagegen sei für den Mann grundsätzlich das Gegenteil der Fall. Dieser Sachverhalt als solcher sei entscheidend und wesentlich, so daß es nicht darauf ankomme, ob die Frau kraft ihrer Veranlagung eine größere Neigung zur Hausarbeit tatsächlich habe. „Nach alledem ist im typischen Fall die berufstätige Frau, auch die alleinstehende, durch Beruf und Haushalt doppelt belastet, nicht aber der berufstätige Mann“ 4).

Das Bundesarbeitsgericht kommt somit zu dem Schluß, daß auch bei strenger Anwendung des Art. 3 GG nach dem Wortlaut, ein Verstoß gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz nicht anzunehmen sei. Ebenso liege nach dem Gesagten kein Verstoß gegen das Bevorzugungs- und Benachteiligungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG vor. Der arbeitende Mann habe eine Vorgabe, die arbeitende Frau mit eigenem Hausstand sei ihm gegenüber in einem bestimmten Nachteil. Die Gewährung des Hausarbeitstages bevorzuge also gar nicht die Frau, sondern versuche, die Doppelbelastung der Frau ein wenig auszugleichen und die Vorgabe des Mannes zu reduzieren.

1) Entsch. BAG 1, 54.

2) Bulla, a.a.O., Komm. HAT, Einl. Anm. 35 u. 33.

3) Entsch. BAG 1, 54.

4) Entsch. BAG 1, 55.

Im Urteil des Bundesarbeitsgerichtes kommt die schon im ersten Kapitel erwähnte Auffassung zur Geltung, daß es neben den biologisch bedingten (physiologischen und psychischen) Geschlechtsunterschieden noch soziologisch-funktionale Unterschiedlichkeiten gibt, welche die Erwerbsarbeit für die Frau erschweren. Ihre unterschiedliche Funktion in der Gesellschaft führt bei der Frau zu einer zusätzlichen Belastung und behindert sie im Leistungswettbewerb mit dem Manne.

Die Haushaltsführung als typisch weibliche Aufgabe beansprucht einige Stunden am Tage und verkürzt somit die Freizeit der Frau. Während der Mann seine arbeitsfreie Zeit zur Erholung verwenden kann und neue Kräfte für die Arbeitsleistung sammelt, wendet die Frau einen großen Teil ihrer Zeit für eine Tätigkeit auf, die ihr noch mehr Kräfte entzieht. Sie hat demnach einen höheren Kräfteverschleiß durch die, global gesehen, längere Arbeitszeit und eine geringere Möglichkeit, ihre Kräfte zu regenerieren. Diese zusätzliche Belastung wirkt sich auf ihre Gesundheit und Leistungskraft aus.

Der Grundsatz der Gleichberechtigung sollte, um richtig interpretiert werden zu können, in seinem geschichtlichen Zusammenhang gesehen werden. Daher darf man bei der Auslegung des Grundgesetzes die einzelnen Artikel nicht isoliert betrachten. So muß man im vorliegenden Fall neben Art. 3 noch das Prinzip der Sozialstaatlichkeit (Art. 20, 28, 79 Abs. 3 GG) beachten. „Der Gleichberechtigungsgrundsatz und der Grundsatz der Sozialstaatlichkeit sind bei der Prüfung der Verfassungswidrigkeit oder Verfassungsgemäßheit des Hausarbeitstagesgesetzes zusammen anzuwenden . . . Gesetze, die aus ernsthaften, wohlwogenen sozialen Gründen der Frau soziale Rechte geben, die für den Mann nicht adäquat sind, sind durch Art. 20, 28 GG gedeckt“¹⁾.

Die Rechte, welche der Gesetzgeber nur den arbeitenden Frauen gewährt, verstoßen also deswegen nicht gegen das Grundgesetz, weil die Frau aus ihrer andersgearteten Lebenssituation heraus im Erwerbsleben gegenüber dem Manne benachteiligt und stärker gefährdet ist. Daher können „gesetzliche Begünstigungen bei Frauen, . . . nur dann als verfassungswidrig bezeichnet werden, wenn sie offensichtlich sachfremd und willkürlich erlassen wären“²⁾.

II. DIE BEDEUTUNG DER ARBEITSZEITVERKÜRZUNG FÜR DIE ERWERBSTÄTIGE FRAU.

A. Arbeitszeit und Arbeitszeitverkürzung.

1. Das Wesen der Arbeitszeit.

Wenn man die Frage nach der Bedeutung der Arbeitszeitverkürzung für die erwerbstätige Frau beantworten will, muß man zuerst das Wesen der Arbeitszeit und der Arbeitszeitverkürzung untersuchen.

Der Begriff „Arbeitszeit“ ist abhängig von dem Begriff der „Arbeit“³⁾. Da hier unter Arbeit nur die Tätigkeit verstanden werden soll, welche der Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers ausübt, kann für „Arbeitszeit“ die Definition des Internationalen Arbeitsamtes übernommen werden, wonach als Arbeitszeit der Zeitraum gilt, während dem die beschäftigte Person dem Arbeitgeber als

¹⁾ Entsch. BAG 1, 57.

²⁾ Entsch. BAG 1, 51.

³⁾ W. Burhenne: Art. „Arbeitszeit“ im Handwörterbuch der Betriebswirtschaft 3. Aufl., Bd. 1, Stuttgart 1956, S. 256.

Arbeitskraft zur Verfügung steht¹⁾. Man muß dabei die gesetzliche oder Normalarbeitszeit von der effektiven Arbeitszeit unterscheiden. Als Normalarbeitszeit bezeichnet man die Zahl der Stunden, die der Arbeiter während eines Tages, einer Woche oder eines anderen Zeitraums ableisten muß und von der ab jede geleistete Arbeitsstunde nach dem Überstundentarif bezahlt wird oder gegen die gesetzlichen Vorschriften verstößt²⁾.

Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit kann von der gesetzlichen Arbeitszeit erheblich abweichen. Erstere reagiert auf kurzfristige Änderungen der Wirtschaftslage, während letztere durch längere Zeiträume hindurch gleich bleibt. Der Unterschied zwischen Normalarbeitszeit und effektiver Arbeitszeit wird hervorgerufen durch allgemeine wirtschaftliche Faktoren, wie z. B. die Konjunkturlage, besondere Bedingungen in bestimmten Industriezweigen oder Landstrichen, sowie durch die persönliche Situation des Arbeiters selbst (Krankheit, Urlaub, Unfall, Fehlzeiten usw.).

Die Arbeitszeit begrenzt die Dauer der Arbeitsleistung des Arbeiters³⁾; sie kann durch die Sozialpartner oder durch den Gesetzgeber geregelt werden.

Die Methoden bei der Festsetzung der Arbeitszeit sind eng mit der Wirtschaftsordnung verknüpft. Als in Europa das planwirtschaftliche Denken vorherrschte, wurde die Arbeitszeit durch Gesetze oder Verordnungen bestimmt; heute finden sich in Westeuropa überall Mischformen, wobei sich innerhalb eines gesetzlich festgelegten Rahmens die Tarifpartner freiwillig über die Länge der Arbeitszeit einigen. Mit zunehmender Freiheit im wirtschaftlichen Leben verdrängt die Regelung durch Tarifvertrag immer mehr die Regelung durch den Gesetzgeber. In den Vereinigten Staaten, in Großbritannien und den Ländern des Commonwealth sind die Tarifverträge das gängige Mittel zur Festsetzung der Arbeitsdauer; in den Ländern des Ostblocks, in Asien, im Mittleren Osten und in Lateinamerika wird die Arbeitszeit dagegen durch die Staatsgewalt festgelegt⁴⁾.

In der Bundesrepublik haben die gesetzlichen Regelungen der Arbeitszeit im allgemeinen ein weites Anwendungsgebiet. Sie sollen die größtmögliche Zahl von Arbeitnehmern betreffen und beziehen sich daher auf die gesamte Industrie und den Handel. Bei einem so weit gespannten Rahmen müssen jedoch Ausnahmen⁵⁾ zugebilligt werden, vor allem für solche Arbeiten, die sich aus ihrer Natur heraus einer schematischen Regelung entziehen. Dazu gehören Theater und Kinos, Saisonarbeiten, Arbeiten, die zahlreiche Unterbrechungen und Wartezeiten enthalten, und die Arbeit leitender Angestellter.

¹⁾ „Les conventions internationales du travail et les lois de nombreux pays définissent la durée du travail comme la période pendant laquelle la personne employée se trouve à la disposition de l'employeur”.
Conférence Internationale du Travail, Rapport VIII, Genève 1958, S. 18. (Im folgenden abgekürzt: CIT Rapport VIII).

²⁾ „Par „durée normale du travail“ (appelée aussi parfois „durée légale“), on désigne le nombre d'heures que le travailleur doit effectuer pendant la journée, la semaine ou toute autre période, au-delà duquel toute heure de travail effectuée est rémunérée selon le tarif majoré des heures supplémentaires ou constitue une dérogation au règlement”. CIT Rapport VIII, a.a.O., S. 18.

³⁾ H. Pechan: Art. „Arbeitszeit“ im Handwörterbuch der Sozialwissenschaften Bd. I, Stuttgart/Tübingen/Göttingen 1956, S. 408 ff.

⁴⁾ s. CIT Rapport VIII, a.a.O., S. 19.

⁵⁾ Die Arbeitszeitordnung vom 30. 4. 1938 (AZO) RGBI. I S. 447, gilt nicht:

1. für Betriebe der Land- u. Forstwirtschaft einschl. deren Unterbetriebe,

2. für Fischerei,

3. für Seeschifffahrt u. Luftfahrt,

4. für Bäckereien und Konditoreien,

5. für Krankenpflegestellen,

6. für das Gaststättengewerbe,

7. in gesundheitsgefährdenden Betrieben, wie für Fahrpersonal der Verkehrsbetriebe, Arbeiter an Hochöfen sowie in Stahl- und Walzwerken, Glashütten und Zementfabriken.

Die Länge der Arbeitszeit wird angegeben als Arbeitstag, Arbeitswoche oder nach einer Stundenzahl, die auf eine längere Zeitperiode verteilt werden kann. Bei starken saisonalen Schwankungen kann die Arbeitszeit auch als wöchentliches Mittel aus einem Jahr oder Halbjahr festgelegt werden.

Die Festsetzung der Arbeitszeit in einem Arbeitstag war bis vor 20 Jahren die Regel und ist noch heute in wenig industrialisierten Ländern üblich. Demgegenüber geht die Tendenz in den Industrieländern dahin, die wöchentliche Arbeitszeit festzulegen und den Betrieben die Verteilung auf die Wochentage zu überlassen.

In der Bundesrepublik wird die Normalarbeitszeit durch § 3 der AZO auf acht Stunden täglich beschränkt; die tägliche Höchstgrenze kann durch Betriebsvereinbarung heraufgesetzt werden (um 1–2 Stunden), wenn die Arbeitszeit an einem anderen Tag, z. B. Samstag, unter der gesetzlichen Norm bleibt (§ 4 AZO). Die Sonn- und Feiertagsarbeit ist in § 105 a–h der Gewerbeordnung geregelt.

Arbeitszeiten, die über die im Tarifvertrag oder durch Gesetz festgelegte Norm hinausgehen, müssen mit den Arbeitnehmern besonders vereinbart und nach einem höheren Tarif bezahlt werden. Die Zahl der zulässigen Überstunden ist jedoch beschränkt, da durch ein systematisches Einbauen von Überstunden die Begrenzung der Arbeitszeit praktisch wirkungslos werden kann¹⁾.

2: Die Durchführung der Arbeitszeitverkürzung.

Seit 1952 ist die Verkürzung der Arbeitszeit eines der wichtigsten Ziele der Gewerkschaften; im Mai 1954 wurde diese Forderung in das Aktionsprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes aufgenommen. Angestrebt wird eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, daher ist die Diskussion unter den Schlagworten „5-Tage-Woche“ und „40-Stunden-Woche“ geführt worden. Es wird oft übersehen, daß diese zwei Bezeichnungen nicht dasselbe aussagen, denn die 5-Tage-Woche ließe sich im Rahmen der AZO auch bei 48 Wochenstunden verwirklichen²⁾, während es bei der 40-Stunden-Woche dagegen möglich wäre, daß an allen sechs Werktagen gearbeitet wird³⁾.

Beim jetzigen⁴⁾ Stand der Arbeitszeitverkürzung wird mit diesem Begriff die Vorstellung der sukzessiven Verkürzung der wöchentlichen Arbeitsdauer verbunden, deren vorläufiges Ziel eine Arbeitswoche von fünf Tagen mit vierzig Arbeitsstunden ist.

Um die Arbeitszeit zu verkürzen, sind vier verschiedene Methoden anwendbar, die unterschiedliche Auswirkungen haben:

1. Die wöchentliche Arbeitsdauer kann so herabgesetzt werden, daß man zu einem freien Nachmittag oder einem ganzen freien Tag in der Woche (oder in jeder zweiten Woche) gelangt.

¹⁾ Eine Untersuchung aus Großbritannien vom Mai 1957 zeigt das Ausmaß der Überstundenarbeit. Von 6 Millionen Beschäftigten in der verarbeitenden Industrie leistete rund ein Viertel durchschnittlich acht Überstunden pro Woche. Bei einer Normalarbeitszeit von 44 Stunden bedeutet das, daß rund 1½ Millionen Arbeiter 52 Stunden in der Woche arbeiteten. Das ist nicht nur durch den Arbeitskräftebedarf der Industrie zu erklären, sondern auch durch den Wunsch der Arbeiter, einen höheren Lohn zu bekommen. Entnommen aus: CIT Rapport VIII, a.a.O., S. 36.

²⁾ z. B. an 4 Tagen 10 Stunden und an einem Tag 8 Stunden.

³⁾ In der Gummiindustrie im amerikanischen Bundesstaat Ohio wird z. B. bei einer Arbeitswoche von 36 Stunden an 6 Tagen gearbeitet. (Entnommen aus: „Berichte zur Sozialpolitik“ Nr. 2 vom 14. 4. 56, herausg. vom Deutschen Industrieinstitut, S. 14).

⁴⁾ 1959.

2. Die tägliche Arbeitszeit wird verkürzt, wobei sich an der Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Wochentage nichts ändert.
3. Es wird ein jährlicher oder halbjährlicher Sonderurlaub gewährt, wonach während der übrigen Zeit des Jahres die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden beträgt. Durch Anrechnen des Urlaubs auf eine längere Zeitperiode gelangt man im Jahresdurchschnitt zu einer Verkürzung der Arbeitszeit. Diese Methode wird bei gesundheitsschädlichen Arbeiten empfohlen; sie wurde in der belgischen und luxemburgischen Schwerindustrie entwickelt und findet sich noch in Italien bei den Fiat-Werken ¹⁾. In der Bundesrepublik wird diese Möglichkeit nicht ernsthaft erwogen, obwohl sie bei saisonabhängigen Betrieben eine Gelegenheit bietet, die Arbeitszeitverkürzung durch Ruhetage in der auftrags- und beschäftigungsschwachen Jahreszeit durchzuführen.
4. Die Arbeitszeit wird nur rechnerisch verkürzt durch Herabsetzung der Grenze, von der ab Überstundenzuschläge bezahlt werden müssen; dies ist im Grunde nur eine verkappte Lohnerhöhung.

Die Arbeitszeitverkürzung, die auf Grund des Aktionsprogrammes der Gewerkschaften erfolgt ist, war mit vollem Lohnausgleich verbunden. Da darüberhinaus noch Lohnerhöhungen stattgefunden haben, ergab sich die Notwendigkeit, den Produktivitätszuwachs, aus dem alle diese Maßnahmen gespeist werden, zu erhalten und, wenn möglich, zu erhöhen. So sind die Gewerkschaften von ihrer ursprünglichen Forderung ²⁾ auf stufenweisen Abbau der Arbeitszeit nach einem festen Terminplan abgewichen und haben sich den Gegebenheiten in den einzelnen Wirtschaftszweigen angepaßt, um Störungen im Ablauf der Produktion zu vermeiden. Daher findet man heute in den verschiedenen Zweigen der Industrie, im Handel und im öffentlichen Dienst ganz unterschiedliche Arbeitszeiten.

Einen Überblick über die allmähliche Verkürzung der Arbeitszeit geben die Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes in „Wirtschaft und Statistik“. Dort werden in vierteljährlichem Abstand die Brutto-Stunden- und Wochenverdienste der Arbeiter in der Industrie ausgewiesen (jeweils für Februar, Mai, August und November). Da der Wochenverdienst vom Stundenverdienst und von der Zahl der Arbeitsstunden abhängt, werden diese gesondert aufgeführt. Dabei wird unterschieden zwischen geleisteten Arbeitsstunden und bezahlten Arbeitsstunden. Unter geleisteten Arbeitsstunden sind die vom Arbeiter tatsächlich am Arbeitsplatz geleisteten Stunden zu verstehen ³⁾, während der Begriff der bezahlten Arbeitsstunden noch den Urlaub, die gesetzlichen Feiertage und die bezahlten Fehlzeiten umfaßt.

Daneben wurden noch die in den geleisteten Arbeitsstunden enthaltenen zuschlagspflichtigen Mehrarbeitsstunden aufgeführt. „Hierunter sind Arbeitszeiten zu verstehen, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet und nicht durch Gewährung von Freizeit an anderen Tagen ausgeglichen werden“ ⁴⁾.

¹⁾ CIT Rapport VIII, a.a.O., S. 42 ff.

²⁾ Im Jahre 1954 hat der Vorsitzende des DGB-Landesbezirks Berlin, Scharnowski, einen „Vierjahresplan zur Arbeitszeitverkürzung“ im Novemberheft der Zeitschrift „Sozialer Fortschritt“ veröffentlicht. Danach sollte – jeweils mit vollem Lohnausgleich – im ersten Jahr 46, im zweiten 44, im dritten 42 und im vierten schließlich 40 Wochenstunden gearbeitet werden. In Anlehnung daran hat Konrad Schayer in den „Gewerkschaftlichen Monatsheften“ (Heft 2, 1955) einen „Dreijahresplan zur Verwirklichung der Vierzigstundenwoche“ vorgelegt, der die Einführung der 5-Tage-Woche vorsieht, und zwar im ersten Jahr mit 45 Wochenstunden, im zweiten mit 42½ Wochenstunden und im dritten mit 40 Wochenstunden.

³⁾ P. Deneffe und W. v. d. Decken in: „Wirtschaft und Statistik“ 1957, Heft 10, S. 526.

⁴⁾ ebenda.

Die Begriffe „geleistete Arbeitsstunden“ und „darin enthaltene zuschlagspflichtige Mehrarbeitsstunden“ sind ab 1957 verwendet worden. Bis zum Jahre 1956 einschließlich wurde die durchschnittliche Wochenarbeitszeit erfragt und die mit einem Zuschlag vergüteten Arbeitsstunden, also neben den Überstunden im engeren Sinne noch die Sonn- und Feiertagsarbeit, die durch Gewährung von Freizeit an anderen Tagen abgegolten werden konnte. Erst die neue Fragestellung ermöglicht deshalb einen genauen Überblick darüber, in welchem Ausmaß die Wochenarbeitszeit durch Überstunden verlängert worden ist.

Die nachstehende Zusammenstellung der Arbeitszeiten und Mehrarbeitsstunden kann wegen der unterschiedlichen Bezeichnung und Erfassung der Arbeitszeiten (bis 1956 und ab 1957) kein genaues Bild der bisher durchgeführten Verkürzung der Arbeitszeit geben. Sie soll daher nur dem Zwecke dienen, die Entwicklung seit 1953 in großen Umrissen zu zeichnen ¹⁾.

Um die Übersichtlichkeit zu wahren, wurden nur einige der Wirtschaftszweige ausgewählt, in denen der Anteil an weiblichen Arbeitnehmern besonders hoch ist. Die Entwicklung wurde bis 1953 zurückverfolgt, weil erst von diesem Jahre ab die Zahlen für Männer und Frauen getrennt ausgewiesen werden.

Zwischen 1956 und 1957 ist ein deutlicher Sprung zu beobachten. Dieser geht nicht nur auf die erwähnten methodischen Veränderungen zurück, sondern es hat in dieser Zeit eine fühlbare Herabsetzung der Arbeitsdauer stattgefunden ²⁾.

Vom Herbst 1956 ab wurde in fast allen Bereichen der Industrie die Arbeitszeit verkürzt. Dies zeigt eine zusammenfassende Übersicht über die Entwicklung der Arbeitszeiten und Arbeitsverdienste in den Jahren 1950 bis 1957, die im Jahre 1958 vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht wurde ³⁾.

Während im Jahre 1956 nur in zwei Gewerbegruppen (dem Steinkohlenbergbau und der Bekleidungsindustrie) die durchschnittliche Zahl der bezahlten Wochenstunden unter 48 Stunden lag, waren es im Jahre 1957 lediglich zwei Gewerbegruppen (die Nahrungs- und Genußmittelindustrie und die Industrie der Steine und Erden) in denen die Zahl der bezahlten Wochenstunden über 48 Stunden hinausging. Dabei ist noch zu berücksichtigen, daß die bezahlten Wochenstunden erfaßt wurden, deren Zahl aus den schon ausgeführten Gründen höher ist als die der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

Der Index der durchschnittlichen bezahlten Wochenstunden in der Industrie zeigt folgendes Bild ⁴⁾:

	1953	1954	1955	1956	1957	1958
Männer	99	100	101	99	96	94
Frauen	101	101	102	101	98	95

Basis: Jahresdurchschnitt 1950.

¹⁾ Vgl. Tabelle am Ende dieses Kapitels.

²⁾ Der wichtigste Schritt zur Verkürzung wurde 1956 durch das sogenannte „Bremer Abkommen“ eingeleitet. Zwischen den Verhandlungskommissionen des Gesamtverbandes des metallindustriellen Arbeitgeberverbandes und der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland wurde vereinbart, daß die in den Tarifverträgen vereinbarte Arbeitszeit von 48 Stunden je Woche unter Weitergeltung der entsprechenden Bestimmungen der Manteltarifverträge auf 45 Stunden herabgesetzt wird.

³⁾ „Wirtschaft und Statistik“ 1958, Heft 5, S. 302.

⁴⁾ „Wirtschaft und Statistik“ 1959, Heft 4, S. 187.

		1953	1954	1955	1956	1957	1958
Chemische Industrie	M	49,3	50,2	49,9	49,0	42,9	43,1
	F	2,9	3,7	3,2	2,8	2,4	2,4
Papierverarbeitung	M	50,7	52,1	51,9	51,0	45,3	44,5
	F	4,1	4,8	4,5	3,9	3,6	3,8
Schuhindustrie	M	45,7	44,7	46,5	45,8	43,7	40,2
	F	0,8	0,7	1,4	0,7	1,0	0,6
Textilindustrie (ab 1957 Textilgewerbe)	M	47,1	48,5	49,0	48,7	42,7	40,5
	F	1,9	2,6	2,7	2,4	2,9	2,1
Bekleidungsindustrie (ab 1957 Bekleidungsgewerbe)	M	45,0	47,2	47,7	47,2	42,4	41,1
	F	1,7	1,5	1,6	1,2	1,4	1,3
Herstellung von Musikinstrumenten, Spielwaren usw.	M	49,6	49,2	49,4	49,6	44,8	42,2
	F	3,2	2,8	2,7	4,8	2,4	1,9
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	M	48,8	52,1	52,0	51,6	48,1	46,8
	F	3,7	4,9	5,1	2,2	5,2	4,9
			45,5	45,5	45,1	21,9	40,8
			1,5	1,4	0,8	1,5	1,1

B. Die Bedeutung der Arbeitszeitverkürzung für die Gesundheit der Frau.

1. Die Belastung des menschlichen Organismus durch die Erwerbsarbeit.

a) Das Wesen der Ermüdung.

Bei der Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit und Gesundheit der Arbeitenden steht die Frage nach dem Wesen und den Folgen der Ermüdung im Mittelpunkt der Überlegungen.

Nach L e h m a n n ¹⁾ ist Ermüdung „eine als Folge von Tätigkeit auftretende reversible Herabsetzung der Funktionsfähigkeit eines Organs oder eines Organismus“. Die Ermüdung beruht auf dem Verlust der Erregbarkeit und Reaktionsfähigkeit bestimmter Zellen, was sich auf die Sinnesorgane auswirkt und die Aktivität herabmindert; sie ist eine Erscheinung der rhythmischen biologischen Lebensvorgänge und steuert den Wechsel zwischen Schlaf und Wachsein. Als solche ist sie nicht an Arbeit gebunden, sondern tritt auch ein, wenn der Mensch nicht arbeitet ²⁾.

Im Zusammenhang mit der menschlichen Arbeit ist die Ermüdung eine Folge des Kräfteverbrauchs; dieser ist im Grunde nicht exakt meßbar, denn es gibt beim arbeitenden Menschen sehr verschiedenartige Zustände, die als Ermüdung bezeichnet werden.

Nur bei schwerer körperlicher Arbeit kann die Ermüdung ungefähr gemessen werden; es besteht ein nachweisbarer Zusammenhang der Muskelermüdung mit dem Kalorienverbrauch der Arbeit je Zeiteinheit (der sog. Arbeitsschwere) und mit dem sog. Ermüdungswert nicht bewegter Muskelleistung, z. B. bei Haltearbeit, woraus sich Richtwerte für die erforderlichen Erholungszeiten ableiten lassen. Dies gilt jedoch nur für die reine Muskelarbeit. Die meisten Arbeiten führen aber zur sog. allgemeinen Ermüdung, die sich in Reflex- und Koordinationsstörungen äußert und in Testversuchen nachgewiesen werden kann. Anstrengende Tätigkeit der Sinnesorgane (Auge, Ohr), Dauerbelastung der Aufmerksamkeit, geistige Arbeit und anderweitige Belastung des Gehirns und des Nervensystems (z. B. Lärm) wirken sich in Form der zentralen Ermüdung aus ³⁾. Diese entzieht sich der physiologischen Messung, da ein proportionaler Kalorienverbrauch nicht auftritt.

„Diese Verschiedenartigkeit macht es verständlich, daß die Aufgabe einer Messung der Ermüdung schlechthin im strengen Sinne nicht lösbar ist. Es kann keine Methode geben, mit der sowohl Erscheinungen einzelner Muskelgruppen als auch Erscheinungen im zentralnervösen Gebiet oder im vegetativen sich manifestierende Ermüdungsprozesse quantitativ erfaßt werden können. Es ist auch nicht möglich, die Intensität einer Ermüdungsform mit der Intensitätsstufe einer anderen Ermüdungsform gleichzusetzen und damit zu einer allgemein gültigen Skala der Ermüdungsschwere zu gelangen“ ⁴⁾.

Die Ermüdung läßt sich nicht nach dem Grad des subjektiv empfundenen Ermüdungsgefühls messen. Das Gefühl der Müdigkeit kann auch ohne Kräfte-

¹⁾ Lehmann, a.a.O., S. 35.

²⁾ vgl. Bramesfeld: Art. „Ermüdung“ im Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, Bd. I, Stuttgart 1956, S. 1672.

³⁾ vgl. Bramesfeld, a.a.O.

⁴⁾ Lehmann, a.a.O., S. 48.

verbrauch eintreten und auf Unlustgefühlen verschiedener Art beruhen¹⁾. Andererseits braucht bei anregender Tätigkeit der objektiv vorhandene Kräfteverbrauch nicht subjektiv als Müdigkeit empfunden zu werden. Dies zeigt sich bei geistiger Tätigkeit, beim Sport und bei Vergnügungen aller Art.

Vergleiche der Auswirkungen der Ermüdung über längere Zeitperioden hinweg werden dadurch erschwert, daß die Arbeit immer mehr von der muskulären Anstrengung zur Belastung des Nervensystems und der Sinnesorgane führt.

Die Anforderungen, welche die modernen Arbeitsformen an den Arbeitenden stellen, sprengen den traditionellen Rahmen der Diskussion um die Ermüdung. „Unter modernen industriellen Arbeitsformen erschöpft das Problem der Grenzen der Arbeitsbeanspruchung sich nicht mehr in der Ermüdungsmessung“²⁾.

Vor vierzig Jahren stand die körperliche Anstrengung im Mittelpunkt der Diskussion. Die „Ermüdungsreste“ schienen das eigentlich Schädliche zu sein, und es wurde gefordert, die Arbeit müsse soviel Zeit zur Erholung lassen, daß die Ermüdung vollständig beseitigt werden könne. Heute bezweifelt man, ob eine volle Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit überhaupt möglich ist³⁾.

Theoretisch soll die Ermüdung in der Freizeit durch „Erholung“ ausgeglichen werden. Seinem sprachlichen Ursprung nach bedeutet das Wort „erholen“: „Sich zum Ersatz mit etwas versorgen, sich entschädigen“⁴⁾. Durch „Erholen“ soll der Mensch seine verbrauchten Kräfte zurückholen. Die Frage, ob eine solche Regeneration der Kräfte hundertprozentig erreicht werden kann, wird heute von der Mehrheit der Physiologen verneint.

b) Die Folgen der Ermüdung.

Im Betrieb zeigen sich die Folgen der Ermüdung im Absinken der Leistungsfähigkeit und in der Zunahme der Unfallhäufigkeit.

Der Zusammenhang zwischen Ermüdung und Abnahme der Leistungsfähigkeit ist jedoch nicht genau festzustellen. Lehmann⁵⁾ ist der Meinung, aus der Leistungskurve im Betrieb könne nicht ohne weiteres auf die Ermüdung geschlossen werden, denn die Ermüdung sei nur einer der Faktoren, die auf die Arbeitskurve einwirken. Die Arbeitskurve, d. h. der Verlauf einer bestimmten Arbeit in einer bestimmten Zeit, wird bedingt durch verschiedene Grundfaktoren, wie Anregung, Übung, Gewöhnung und schließlich Ermüdung; ferner unterliegt sie subjektiven Willens- und Gefühlseinflüssen, welche die subjektive Müdigkeit hervorrufen⁶⁾.

Daher können sinkende Leistungen bei höherer Arbeitszeit nicht ohne weiteres auf Ermüdung zurückgeführt werden. Auf der anderen Seite vermindern die vielen Formen von Anregung zur Arbeit (wie z. B. Prämien, Gestaltung der Arbeitsräume, Musik) die Auswirkungen der Ermüdung; ob sie dabei auch die Beanspruchung des Organismus verringern, ist nicht bekannt und muß bezweifelt werden.

¹⁾ Lehmann bringt hierzu das Beispiel einer Schulklasse, die in der letzten Unterrichtsstunde offensichtlich müde und teilnahmslos ist. Beim Verlassen der Schule erwacht die Klasse zu neuer Aktivität. Lehmann, a.a.O., S. 48.

²⁾ „Materialien zum Arbeitszeitproblem“ in: Mitteilungen des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften (WWi), 1957, Heft 2, S. 47.

³⁾ „Materialien zum Arbeitszeitproblem“ in: WWi-Mitteilungen 1957, Heft 2, S. 47.

⁴⁾ Stichwort „Erholen“ in: Trübners Deutsches Wörterbuch, Bd. 2, Berlin 1940.

⁵⁾ Lehmann, a.a.O., S. 48.

⁶⁾ s. „Materialien zum Arbeitszeitproblem“ in: WWi-Mitteilungen, 1956, Heft 11, S. 256.

Die Feststellungen über die Beziehungen zwischen Arbeitsdauer und Arbeitsleistung können daher nur sehr komplexe und schwer deutbare Tatbestände beleuchten.

Die Leistungsfähigkeit des Arbeiters äußert sich in der Menge der erstellten Produkte und in der Qualität der Arbeit, die durch die Zahl der Fehlleistungen (Ausschuß) bestimmt werden kann.

Besonders angelsächsische Gelehrte haben sich um die Erforschung der Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit und Fehlleistungen bemüht ¹⁾.

Begonnen wurde diese Entwicklung durch die Arbeiten des britischen Health of Munition Workers Committee während des ersten Weltkrieges. Die Arbeiten von V e r n o n ²⁾ und O s b o r n e ³⁾ sind auch heute noch von Bedeutung für die Beantwortung der Frage nach den Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung.

Eine grundlegende Untersuchung über die Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit und Leistung wurde nach dem ersten Weltkrieg von Josefine G o l d m a r k und M a r y D. H o p k i n s durchgeführt ⁴⁾. Um die Leistungen der Arbeiter einer Automobilfabrik mit achtstündiger Arbeitszeit mit denen einer Munitionsfabrik mit zehnstündiger Arbeitszeit vergleichen zu können, wurde in dieser Studie ein Index entwickelt über das Verhältnis der Leistung in jeder einzelnen Arbeitsstunde zur Leistung in der besten Arbeitsstunde. Man zerlegte die Arbeit in reine Muskelarbeit und in halb- und vollautomatische Maschinenarbeit.

Es wurde festgestellt, daß bei halbautomatisierter Maschinenarbeit im Betrieb mit achtstündiger Arbeitszeit die Durchschnittsleistung in der zweiten Schichthälfte höher war als in der ersten (95,9 zu 94,7 % bezogen auf die beste Leistungsstunde), während sie im Betrieb mit zehnstündiger Arbeitszeit gleich blieb (94,0 zu 94,1 %).

Bei der Muskelarbeit sank in beiden Betrieben die durchschnittliche Leistung in der zweiten Schichthälfte; beim Betrieb mit zehnstündiger Arbeitszeit wesentlich stärker als im Betrieb mit achtstündiger Arbeit (91,1 : 89,9 % im ersten, 95,1 : 90,5 % im zweiten Fall).

Der Leistung in der letzten Arbeitsstunde wurde besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Sowohl bei achtstündiger als auch bei zehnstündiger Arbeitsdauer zeigte sich ein starkes Absinken der Leistungen, das aber bei dem 10-Stunden-Tag sehr viel steiler war als beim 8-Stunden-Tag. Das Ergebnis wurde in folgenden Durchschnittszahlen zusammengefaßt:

Absinken der Leistung um . . . %

im Betrieb mit	bei halbautomatischer Maschinenarbeit	bei Muskelarbeit
8-Stunden-Tag	5,2 %	15,6 %
10-Stunden-Tag	9,3 %	40,1 %

¹⁾ Die der Praxis stärker zugewandte angelsächsische Forschung hat sich bei der Messung der Ermüdung an der Leistung, d. h. dem faktischen Leistungsumfang, orientiert. Tiffin (J. Tiffin „Industrial Psychology“, 3. Aufl., New York 1953, S. 398 ff.) sieht das wesentliche Kennzeichen der Ermüdung darin, daß eine Leistungsminderung als Folge der Tätigkeit beobachtet werden kann; die physiologischen Messungen erscheinen ihm daneben unwichtig.

²⁾ H. M. Vernon: „The Speed of Adaptation of Output to Altered Hours of Work“ Industrial Fatigue Research Board, Report No. 6, London 1919.

³⁾ Ethel E. Osborne: „The Output of Women Workers in Relation to Hours of Work in Shell-Making“, Industrial Health Research Board, Report No. 2, London 1919.
Da sich diese Arbeiten vor allem mit der Leistung der weiblichen Arbeitskräfte befassen, sollen sie im folgenden Kapitel eingehender dargestellt werden.

⁴⁾ Josefine Goldmark und Mary D. Hopkins: „Fatigue in Relation to Working Capacity. – Comparison of an 8-hour Plant and a 10-hour Plant“, US Public Health Service, Bull. No. 106, Washington 1920.

In den „Materialien zum Arbeitszeitproblem“ ¹⁾ wird eine Arbeit zitiert, welche die Wirkung der Ermüdung sowohl auf die qualitative als auch auf die quantitative Leistung untersucht ²⁾. Beim Schleifen von feinen Antriebsfedern wurde festgestellt, daß am Ende jeder Schichthälfte die Zahl der fehlerhaften Federn (zu stark oder zu wenig geschliffen) beträchtlich anstieg, während die Gesamtzahl der bearbeiteten Federn nur wenig absank. Diese Feststellung läßt den Schluß zu, daß die Fehlerzahl, d. h. die Qualität der Leistung, von der Ermüdung stärker beeinflußt wird als die quantitative Leistung.

Aus den erwähnten Untersuchungen kann ferner geschlossen werden, daß die Unterschiede zwischen der längeren und kürzeren Arbeitszeit sich besonders im Absinken der Leistung während der letzten Arbeitsstunden zeigen. Hierin wird der Einfluß der Ermüdung sichtbar, vor allem wenn man beachtet, daß das Maß des Absinkens nach Arbeitsarten und Arbeitsbedingungen verschieden ist.

Bei der Diskussion um die Verkürzung der Arbeitszeit haben die Arbeitsunfälle, die auf menschliches Versagen und nicht auf „höherer Gewalt“ beruhen, die stärkste Beachtung gefunden. Bei der Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Ermüdung und Unfallhäufigkeit muß neben der Arbeitszeit jedoch auch die Arbeitsintensität berücksichtigt werden, denn die Unfallzahlen steigen nicht proportional der Länge der Arbeitszeit; das Ausmaß des Anstieges wird von der Arbeitsgeschwindigkeit bestimmt. Daneben sind noch der natürliche Rhythmus (z. B. Tiefstand der Leistungsfähigkeit um drei Uhr morgens, besondere Leistungsfrische am frühen Vormittag) und der Schwierigkeitsgrad der jeweiligen Arbeit zu beachten. Diese führen dazu, daß in der Unfallhäufigkeit ein Unterschied zwischen der ersten und zweiten Schichthälfte und zwischen Handarbeit und Maschinenarbeit beobachtet wird. In der bereits erwähnten Untersuchung haben J. Goldmark und M. Hopkins auch versucht, eine Kurve der relativen Unfallhäufigkeit aufzuzeigen und sie zu einer Kurve der relativen Leistung (nach ihrem Indexsystem) in Beziehung zu setzen. Dabei stellten sie fest, daß mit fortschreitender Arbeitszeit die Leistungskurve abfällt, während die Unfallkurve steigt. Diese Erscheinung zeigte sich im Vergleich zwischen der ersten und zweiten Schichthälfte, zwischen Muskelarbeit und Maschinenarbeit, zwischen dem Betrieb mit achtstündiger Arbeitszeit und dem Betrieb mit zehnstündiger Arbeitszeit.

Ferner wurde festgestellt, daß das Ansteigen der Unfallkurve beim 10-Stunden-Tag während der letzten zwei bis drei Stunden besonders deutlich in Erscheinung trat, während es beim 8-Stunden-Tag nur im Verlauf der letzten Arbeitsstunde beobachtet werden konnte.

Man kann nicht sagen, daß die Unfälle, die auf menschliches Versagen zurückgehen, immer ein Folge von Ermüdung sind. Auch nichtermüdete Arbeiter sind zuweilen unaufmerksam oder langsam in ihren Bewegungen. Manche Arbeiter verhalten sich ungeschickt, haben eine schwache Reaktionsfähigkeit, lassen sich ablenken usw. Ferner gibt es Arbeiter, die für Unfälle besonders anfällig sind durch irgend einen körperlichen Fehler (z. B. schlechte Augen) oder aus Gründen, die bisher noch nicht geklärt werden konnten. Auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter spielen eine Rolle (Jugendliche und Neulinge im Betrieb erleiden prozentual gesehen viel mehr Unfälle). Trotzdem dürfte wohl ein hoher Prozentsatz an Unfällen letztlich auf Ermüdung beruhen, und zwar nicht nur auf der aktuellen Ermüdung, sondern auch auf der nicht durch Erholung ausgeglichenen Ermüdung vorangegangener Arbeitsperioden. Die nicht aufgehobene Ermüdung vermindert nicht nur die Leistungsfähigkeit,

¹⁾ in: WWI-Mitteilungen 1957, Heft 1, S. 18.

²⁾ T. A. Ryan und P. S. Florence: „Rhythm in Industry“, Public Health Report No. 34, London 1919.

sondern bewirkt mit der Zeit eine Störung der feiner ausgebildeten Funktionen im gesamten Organismus und vermindert dessen Reaktionsfähigkeit und Widerstandskraft.

2. Die besondere Belastung des weiblichen Organismus durch die Erwerbsarbeit.

Die Erwerbsarbeit stellt für die Frauen eine stärkere physische Belastung dar als für die Männer. Der weibliche Organismus ist dem Arbeitsleben oft nicht gewachsen, da im Betrieb fast alle Tätigkeiten nach männlichen Maßen zugeschnitten sind und die spezifisch weiblichen Eigenschaften nur selten berücksichtigt werden.

Die Belastung des Organismus wird durch verschiedene Faktoren hervorgerufen. Die wichtigste und verbreitetste Quelle von Gesundheitsschäden ist die Art der Tätigkeit selbst. Die Grundstellung der meisten Arbeiten in der Fabrik und im Büro sind Stehen und Sitzen, oft verbunden mit einförmigen Bewegungen. Dauerndes Stehen führt zu Kreislaufstörungen, Blutstauungen (Krampfadern), Kreuzschmerzen durch stärkere Belastung des Aufhängeapparates an der Wirbelsäule und zu Verdauungsstörungen; Sitzen in gebeugter Haltung führt zu Deformationen des Rückgrates. Durch die mangelnde körperliche Bewegung erschläfft ferner die Elastizität der Muskulatur und der Gewebe. Einförmige Bewegungen lassen einen Großteil der Muskelgruppen und Skeletteile brach liegen und schaffen durch einseitige Anspannung bestimmter Muskeln eine überfeinerte Empfindlichkeit des Nervensystems. Einige Bewegungen sind für den weiblichen Organismus besonders schädlich. Dazu gehören Strecken, Dehnen, Bücken, Herabdrücken von Fußhebeln unter Anstrengung der Bauchmuskulatur, Heben und Tragen schwerer Gegenstände, starke Erschütterungen ¹⁾.

Neben die Belastung durch eine ungesunde Körperhaltung tritt heute mehr und mehr die nervöse Anspannung. Die Anforderungen an Konzentrationsfähigkeit, Aufmerksamkeit und Schnelligkeit sind ständig gestiegen, während die rein muskulären Anstrengungen nachgelassen haben. Die Kennzeichen der modernen Arbeit sind Schnelligkeit, Kompliziertheit der Maschinen, Monotonie, Teilarbeiten mit immer gleichen Handgriffen; ihre Folgen sind die sogenannten Beschäftigungsneurosen ²⁾. Die Maschinenkraft hat im Grunde die menschliche Kraft nicht ersetzt, sondern nur ihre Anwendung gewandelt. „Der Steigerung der Arbeitsleistung der Maschine geht öfters eine erhöhte psycho-physische Beanspruchung des Arbeiters parallel“ ³⁾.

Monotone Tätigkeiten, die gleichzeitig ein hohes Maß an Konzentration, Aufmerksamkeit und Genauigkeit erfordern, bewirken eine starke Nervenanspannung (z. B. Nähen bei fließender Fertigung, Bedienen von Addiermaschinen).

Nachdem sich gezeigt hat, daß die nervliche Beanspruchung mindestens ebenso schädlich sein kann wie die muskuläre, muß auch die Ansicht überprüft werden, nach der Frauenarbeit leichte Arbeit ist. „Die Arbeit des Menschen

¹⁾ s. Bracht in: „Zivilisationsschäden am Menschen“, a.a.O., S. 129 ff.

²⁾ Vgl. A. Meister: „Die deutsche Industriearbeiterin“, Jena 1939, S. 148.

³⁾ A. Meister, a.a.O., S. 111.

Durch die mechanische Arbeit steigt das Bestreben, möglichst viele Maschineneinheiten von einer Arbeitskraft bedienen zu lassen (z. B. wird in der Textilindustrie eine steigende Zahl von Webstühlen von einer Weberin bedient); mit der Leistungsfähigkeit der Maschine steigen auch die Anforderungen an Aufmerksamkeit und Geschicklichkeit der sie bedienenden Arbeiter (z. B. in der Textilindustrie rasches Erkennen von Fadenbrüchen, schnelles Knüpfen der Fäden).

läßt sich nicht nach Gewichten und Maßen messen. Objektive Maßstäbe . . . müssen hier in weitem Umfang erst noch erarbeitet werden. . . . Da nun bis heute noch kein einheitliches Maß gefunden ist, mit dem man Muskelkraft und Nervenkraft messen und miteinander vergleichen kann, kann also auch die Behauptung von der leichteren Arbeit der Frau nicht bewiesen werden" ¹⁾.

Schon der Begriff der typischen Frauenarbeit ist sehr unklar. Es handelt sich dabei nicht um absolut leichtere Arbeit, sondern um solche Arbeiten, die der Frau leichter fallen als dem Mann. Gerade diese Arbeiten (z. B. solche, die Fingerspitzengefühl und Geschicklichkeit erfordern) verlangen meistens ein hohes Maß an Nervenanspannung. „Es gibt Arbeiten, und zwar gerade für Frauen, von denen jeder Betriebsführer weiß, daß ‚sie das nur fünf oder sechs Jahre macht‘. Dann hat die verlangte Intensität und Geschicklichkeit die besten Kräfte der Arbeitenden verzehrt. Es gibt andere Arbeiten, die so fein sind, daß nur die scharfen Augen ganz junger Frauen sie bewältigen können. Solche Arbeiten sind nicht ‚schwer‘ als Anforderungen an die Muskelkraft, dennoch führen sie in der übrigen physischen und nervlichen Belastung unter Umständen sogar zu einem größeren und schnelleren Substanzverlust" ²⁾.

Neben der Konzentration kommt die größte Belastung für das Nervensystem vom Arbeitstempo. Unter Arbeitstempo soll hier die Schnelligkeit der Arbeitsvorgänge in einer Zeiteinheit verstanden werden ³⁾. Frauen klagen häufiger über allzugroße Schnelligkeit des Arbeitsablaufs als Männer, denn rasche, präzise Handarbeit wird häufig von Frauen ausgeführt, die das geforderte Tempo auf die Dauer nicht durchhalten können, da sie bei dieser Arbeit alle ihre Kräfte anspannen müssen. Dazu kommt, daß der Zwang zur Arbeit in einem gleichmäßigen Tempo für die Frau belastender ist als für den Mann, denn gerade Frauen neigen dazu, unregelmäßig zu arbeiten und haben daher häufig wechselnde Arbeitskurven.

Die Hast, die der Arbeiterin im Betrieb aufgezwungen wird, wirkt sich nach der Arbeit weiter aus. Sie führt zu einem Zustand dauernden Gehetztseins, das die Freizeit nicht mehr zu einer richtigen Erholung werden läßt. Die Frau wird dann auch in den Pausen nicht mehr zu einer richtigen Lockerung der Muskulatur, zu ruhiger Einnahme der Mahlzeiten und zu seelischer Entspannung kommen.

Da die Frauen schon von Natur aus ein empfindlicheres Nervensystem haben, leiden sie besonders stark unter der nervösen Belastung. Berücksichtigt man gleichzeitig, daß die von Frauen ausgeführten Arbeiten größere Anforderungen an das Nervensystem stellen, so kann man sagen, daß bei den Frauen eine erhöhte Gefährdung ihrer Gesundheit durch die Erwerbsarbeit vorliegt als bei den Männern.

Bei den Frauen treten auch die Zusammenhänge zwischen Arbeitsdauer und Unfallhäufigkeit deutlicher in Erscheinung als bei den Männern, was in den bereits erwähnten Arbeiten von V e r n o n und E. O s b o r n e nachgewiesen wurde.

V e r n o n untersuchte während des ersten Weltkrieges die Unfallhäufigkeit bei den Arbeitern und Arbeiterinnen einer englischen Geschloßfabrik und gelangte zu folgenden Feststellungen ⁴⁾:

¹⁾ A. Meister, a.a.O., S. 111.

²⁾ Ilse Elsner: „Der Frauenlohn in unserer Zeit“ in: „Die Wirtschaft braucht die Frau“, a.a.O., S. 42.

³⁾ Nach M. Moers I, a.a.O., S. 89.

⁴⁾ Vernon, a.a.O., Einleitung.

1. Wenn die Arbeitszeit von 12 auf 10 Stunden herabgesetzt wurde, verringerten sich die Unfälle der Frauen im Verhältnis 100 : 40, die der Männer gar nicht.
2. Das Verhältnis der Unfallhäufigkeit am Vormittag zur Unfallhäufigkeit am Nachmittag verhielt sich bei den Frauen wie 100 : 145, bei den Männern wie 100 : 107.

Gleichfalls in englischen Munitionsfabriken wies E. O s b o r n e nach, daß bei leichter Arbeit und gleicher oder geringerer Arbeitszeit die Frauen bei der 61-Stunden-Woche 91 % mehr Verletzungen zeigten als die Männer. Nach Herabgehen auf die 48-Stunden-Woche war die Unfallhäufigkeit der Frauen nur noch um 78 % höher als die der Männer ¹⁾.

Die Kurve der wöchentlichen Unfälle verläuft bei den Frauen ebenfalls anders als bei den Männern. Bei den Frauen hat sie das Maximum am Montag, „... weil der Sonntag zur Erledigung der in der Woche lieggebliebenen Arbeiten verwendet wird“ ²⁾.

„Das Minimum findet sich am Tage des Akkordabschlusses: die Aussicht auf den zu erwartenden Verdienst, der ja den bestimmenden Faktor in der Industriearbeit der Frauen darstellt, veranlaßt sie zu stärkerer Konzentration“ ³⁾.

Der hohe und häufige Krankenstand und das frühzeitige Ausscheiden der Frauen aus dem Erwerbsleben belasten die Allgemeinheit, denn diese Menschen verlassen damit den Produktionsprozeß und erhöhen die Zahl der Rentempfänger. Bei dem ungünstigen Aufbau der Alterspyramide der westdeutschen Bevölkerung fällt diese Belastung besonders ins Gewicht.

3. Die besondere psychische Belastung der Frau durch die Erwerbsarbeit.

Die Länge der Arbeitszeit spielt für die Einstellung der Frau zur Erwerbsarbeit eine wesentliche Rolle; die psychologischen Faktoren beeinflussen ihrerseits wieder die Leistungsfähigkeit.

Wie schon gesagt wurde, bedeutet die außerhäusliche Erwerbstätigkeit für die Frau eine wesensfremde Belastung. Von ihren natürlichen Aufgaben in der Familie muß sie sich auf die Aufgaben im Beruf umstellen. „Nun liegt der Hauptunterschied in der Einstellung zur Arbeit zwischen Industriearbeitern und -arbeiterinnen darin, daß der Lebensrhythmus des Mannes abgestimmt ist auf die objektive Welt des Berufes; hier sich durchzusetzen durch Kraft und Können macht ihm den Sinn des Lebens aus. Die Frau dagegen sieht den Hauptsinn ihres Lebens in der Auswirkung ihrer persönlich gearteten Lebensrichtung, die ihre vollkommenste Befriedigung findet in der Erfüllung des Frau- und Mutterberufes. Daneben vermag aber die Frau noch, besonders unter dem Einfluß irgendwelchen persönlichen Erlebens, sich auch dem Erwerbsberuf weit und freudig zu erschließen. ... Da nun aber der Arbeiterin stets zwei Lebensziele als möglich vor Augen stehen, bricht ihr Gedankenkreis in zwei Welten auseinander, deren gleichmäßige Bewältigung zunächst fast eine Unmöglichkeit darstellt“ ⁴⁾.

Dagegen setzt sich die Frau instinktiv und unbewußt zur Wehr. Bei der Arbeit muß sie deshalb erst diese Unlustgefühle überwinden, wodurch sie Kräfte ver-

¹⁾ Osborne, a.a.O., S. 8 ff.

²⁾ A. Meister, a.a.O., S. 139.

³⁾ A. Meister, a.a.O., S. 139.

⁴⁾ A. Meister, a.a.O., S. 124.

braucht und wertvolle Arbeitsimpulse verliert, was sich wiederum nachteilig auf die Leistungsfähigkeit auswirkt.

Auch die vorzeitige Invalidisierung und der starke Krankenstand der Frauen entspringen vielfach der seelischen Belastung durch den Pflichtenkonflikt, die den Willen zur Gesundung lähmt ¹⁾).

Eine Verkürzung der Arbeitszeit kann aus diesen Gründen die Einstellung der Frau zur außerhäuslichen Erwerbsarbeit verbessern. Die längere Freizeit gestattet es ihr, sich intensiver um ihren Haushalt zu kümmern, und nimmt ihr damit einen Teil ihrer Sorgen. Das Bewußtsein, mehr Zeit für die naturgegebenen Aufgaben zu haben, läßt dann die Belastung durch eine wesensfremde Beschäftigung nicht mehr so groß erscheinen.

Eine neue Form von psychischen Schwierigkeiten für die arbeitenden Frauen kann durch die Automation kommen, denn hierdurch treten tiefgreifende Veränderungen im Arbeitsleben ein.

Die Muskelermüdung spielt dabei keine Rolle mehr, wesentlich wird die zentrale Ermüdung. Der Arbeiter leistet fast keine physische Arbeit, er muß nur seinen Geist dauernd anspannen, um schnell einen Handgriff zu tun, einen Fehler zu erkennen, eine Entscheidung zu treffen. Dies führt zu einer ständigen nervösen Spannung, denn er arbeitet, ohne das Gefühl zu haben, wirklich im traditionellen Sinne zu arbeiten. Das Internationale Arbeitsamt hebt die Folgerungen hervor, die sich aus der gesteigerten nervösen Anspannung ergeben: „... l'obligation de surveiller des machines ou des appareils de façon constante et soutenue, encore que passive, peut provoquer une fatigue nerveuse d'un genre particulier, et cela au point de nécessiter une modification de l'horaire de travail“ ²⁾).

Für die weiblichen Arbeiter fällt dabei stark ins Gewicht, daß solche Arbeiten eine ständige Konzentration erfordern. Bei einfachen Handgriffen, die immer wiederholt werden, haben sich die Frauen bisher in Tagträume flüchten und somit meistens der Monotonie ihrer Tätigkeit entgehen können.

In einem automatisierten Betrieb ist der Arbeiter viel stärker auf sich selbst gestellt. Er ist allein, sowohl was die physische Nähe anderer Menschen betrifft, als auch im Hinblick auf Entscheidungen, die er im Ablauf seiner Arbeit zu treffen hat. Dieses Alleinsein ist besonders für die Frau eine starke Belastung. In allen Umfragen unter weiblichen Arbeitnehmern wird immer wieder hervorgehoben, daß die Arbeiterinnen das Zusammensein mit anderen positiv bewerten, trotz der vielfältigen Reibereien der Frauen untereinander durch Klatsch, Neid usw. Die Frau ist eben, wie schon gesagt wurde, personbezogen und findet sich in einer versachlichten Umwelt bedrückend isoliert.

Heute arbeiten nur wenige Frauen unter solchen Bedingungen. Aber der Zug zur Automatisierung ist unaufhaltsam, und so werden immer mehr Frauen mit diesen Fragen und Schwierigkeiten konfrontiert werden.

Angesichts der psychischen Belastung, welche die Aufnahme einer außerhäuslichen Erwerbsarbeit für die Frauen bedeutet, kann gesagt werden, daß die Arbeitszeitverkürzung die Hemmnisse verringern könnte, die der Frau den Eintritt in das Arbeitsleben der Industrie erschweren. Dadurch würden Kräfte freigegeben, die bisher für die Überwindung dieser Hindernisse verbraucht wurden.

¹⁾ M. Moers I, a.a.O., S. 103.

²⁾ CIT Rapport VIII, a.a.O., S. 140.

C. Die Bedeutung der Arbeitszeitverkürzung für die Aufgaben der Frau in Familie und Gesellschaft.

1. Die Belastung der Frau in der Freizeit:

Die Ermüdung wird nicht nur durch die Erwerbsarbeit hervorgerufen, sondern auch durch die sonstigen Lebensumstände der Arbeitenden. Die Zeit, die man nach der Berufsarbeit für andere anstrengende Tätigkeiten aufwendet, erhöht die Ermüdung, während sich zugleich die Zeit, die für Erholung zur Verfügung steht, vermindert.

Eine solche Quelle von zusätzlicher Ermüdung ist der Weg zum Betrieb, der die Kräfte des Arbeiters schon vor Arbeitsbeginn stark beanspruchen kann.

Weite Wege und ungünstige Verkehrsverhältnisse sind besonders in der Nachkriegszeit zu einem Problem geworden. In etwas gemilderter Form wird diese Frage aber weiterhin aktuell bleiben, da die Wohngegenden und die Industriegebiete immer weiter auseinanderücken und die großen Industriewerke für ihre Belegschaften immer weiter entfernt liegende Einzugsgebiete haben.

Die ermüdende Wirkung des Arbeitsweges beruht auf zwei Faktoren: auf der Art des Transportmittels und auf der Dauer der Wegezeit.

Ein Arbeiter, der in einem überfüllten Zug oder Autobus zur Arbeit fährt, wird mehr Kräfte verbrauchen als derjenige, den nur ein kurzer Fußmarsch von seiner Arbeitsstätte trennt. Die Hast, die meistens mit der Notwendigkeit, einen bestimmten Fahrplan einzuhalten, verbunden ist, führt bereits vor Arbeitsbeginn zu einer nervösen Anspannung. Nervös belastet sind auch diejenigen, die mit dem Fahrrad, dem Motorrad oder dem Auto zur Arbeitsstätte fahren, denn der Straßenverkehr in den Hauptverkehrszeiten erfordert ein hohes Maß an Konzentration und Reaktionsfähigkeit.

Die Wegezeit kann die Zeit, in der ein Arbeitender von seiner Wohnung abwesend ist, ganz erheblich verlängern. Ein weiter Weg zur Arbeit bedeutet praktisch längere Arbeitszeit (gleich Gesamtabwesenheit von zu Hause) und dementsprechend kürzere Erholungs- und Freizeit ¹⁾.

Wenn zur täglichen Arbeitszeit von acht Stunden die gesetzlichen Pausen hinzugerechnet und eine Stunde für Körperpflege und Nahrungsaufnahme berücksichtigt werden, dann vergehen damit für jeden Arbeiter gleichmäßig rund zehn Stunden. Unterschiede zeigen sich erst, wenn man die verschiedenen langen Wegezeiten hinzuddiert; je nachdem, ob diese eine oder vier Stunden betragen, vergehen am Tage elf bis vierzehn Stunden Gesamtabwesenheit von der Wohnung. Für Freizeit und Schlaf verbleiben dann noch dreizehn bis zehn Stunden ²⁾.

Nach Graf ³⁾ kann man nur bei etwa 20 % der Arbeitenden mit Wegezeiten hin und zurück von unter 30 Minuten rechnen, etwa 50 % benötigen bis zu 60 Minuten, und etwa 30 % 90 und mehr Minuten. Im Durchschnitt hatten die Erwerbstätigen eine Gesamtabwesenheit von zu Hause von etwa 11 ½ Stunden; dies zeigt, welche Bedeutung den Wegezeiten zukommt.

¹⁾ Vgl. H. Wittgens: „Der Weg zur Arbeit als Ermüdungsfaktor“ in: „Leistung, Ermüdung, Sicherheit“, a.a.O., S. 61, wo zur Veranschaulichung dieser Überlegungen folgendes Beispiel gebracht wird:

Eine 19 Jahre alte Stepperin in einer Schuhfabrik steht morgens um 5.30 Uhr auf, fährt mit dem Zug in die nächste Stadt, wo die Arbeit um 7.00 Uhr beginnt; die Mittagspause von 55 Minuten wird zu einem Bummel durch die Stadt benutzt. Um 18.30 Uhr kommt sie müde und appetitlos nach Hause. Die Diagnose des Arztes lautete: Zirkulationsstörungen.

²⁾ Vgl. Lehmann, a.a.O., S. 336 ff.

³⁾ Graf in: „Die Wirtschaft braucht die Frau“, a.a.O., S. 310.

Auch ein großer Teil der eigentlichen Freizeit wird von der erwerbstätigen Frau für zusätzliche Arbeiten verwendet, indem sie für ihren Haushalt, für die Angehörigen usw. sorgt. Bei der Frau setzt daher die Erholungszeit später ein und muß mehr Ermüdung ausgleichen, nämlich die Ermüdung durch die Berufsarbeit und die Ermüdung durch Hausarbeit.

Die Arbeitszeitverkürzung bringt in dieser Hinsicht eine fühlbare Erleichterung, denn die Hausarbeit muß zum größten Teil auf jeden Fall getan werden. Bei einem langen Arbeitstag könnte sie vielleicht nur nicht so gründlich erledigt werden.

Kann man sagen, daß der Mann den ersten Teil seiner Freizeit für echte Erholung und die übrige freie Zeit für irgendwelche ermüdenden Tätigkeiten benutzt, so gilt für die Frau das umgekehrte: sie benutzt den ersten Teil ihrer arbeitsfreien Zeit für Arbeiten im Haushalt, die sie zusätzlich ermüden, und erst die darüber hinausgehende Zeit bleibt ihr zur Regeneration der verlorenen Kräfte. Bei sinkender Arbeitszeit wird den erwerbstätigen Frauen also mehr Gelegenheit gegeben, ihre Freizeit wirklich zur Erholung zu verwenden.

Die von Graf¹⁾ befragten Frauen machten über die Verwendung ihrer freien Zeit folgende Angaben: nur bei einem Drittel der Frauen stand nach der Arbeit die restliche Zeit für Erholung zur Verfügung; ungefähr ein weiteres Drittel gab zwei bis drei Stunden Zeitbedarf für häusliche Arbeiten an; etwa ein Viertel einen solchen von mehr als drei Stunden. Graf schließt: „Das bedeutet für viele Frauen nur einen Rest von 10 bis 11 Stunden reiner Erholungszeit, was zweifellos zu kurz ist“²⁾.

Die zusätzliche Belastung der Frauen durch häusliche Arbeiten wird von Schelsky im Tagesablauf einer berufstätigen Frau und Mutter geschildert: „Frau X arbeitet täglich von 7 bis 16 Uhr. An Wegezeit hat sie etwa 1¼ Stunden. . . . Wenn sie abends nach Hause kommt, bleibt noch genug Hausfrauenarbeit, die Herrichtung der Kleidung, das Stricken usw. zu tun, die den ganzen Abend und fast jeden Sonntag ausfüllen. Die Schlafenszeit mit etwa sieben Stunden wird als viel zu gering empfunden. Eine Freizeit zur eigenen Verfügung oder eine intensive Beschäftigung mit dem Mann und den Kindern, sei es nun eine Aussprache oder gemütliche Stunden im Familienkreis, ist kaum zu erübrigen; . . . Ein Feiertag bedeutet für Frau X nur die Möglichkeit, einmal gründlich auszuschlafen und einen Teil der Arbeiten zu verrichten, die schon lange liegengeblieben sind“³⁾.

Die Belastung, welche die Frau neben ihrer Berufsarbeit trägt, hat mit der Frage der Arbeitszeit auf den ersten Blick wenig gemeinsam. Die erstere ist eine Folge der Aufgaben, die der Frau in Haushalt und Familie zufallen, während letztere zu ihrer Tätigkeit im Beruf gehört. Beide beanspruchen jedoch die Kräfte der Frau, so daß die Ermüdung durch die Berufsarbeit durch die Arbeit im Haushalt noch verstärkt wird. Diese doppelte Belastung wirkt sich sowohl im Beruf als auch in der Familie nachteilig aus und führt schließlich zu gesundheitlichen Schäden, welche die Frau sowohl als Arbeiterin wie als Hausfrau ausfallen lassen.

¹⁾ s. Graf in: „Die Wirtschaft braucht die Frau“, a.a.O., S. 301.

²⁾ Graf ebd.

³⁾ Helmut Schelsky: „Wandlungen der deutschen Familie in der Gegenwart“, 2. Aufl., Stuttgart 1954, S. 246.

2. Die Arbeitszeitverkürzung und die Wirksamkeit der Frau in der Familie.

a) Die Bedeutung für die Gesundheit der Nachkommen.

Die Arbeit der Frauen, besonders in der Industrie, kann jedoch noch viel ernstere Gefahren für die Allgemeinheit mit sich bringen, indem sie die Gesundheit der Nachkommen schädigt.

Wenn Jugendliche, die noch in der Entwicklung begriffen sind, eine ungesunde Arbeit aufnehmen, kann das nicht nur ihrem eigenen Organismus schaden, sondern sich auch auf die Gesundheit ihrer Nachkommen auswirken¹⁾. Diese Schäden wirken sich um so schwerer aus, je unentwickelter die junge Arbeiterin bei der Arbeitsaufnahme ist.

Schon bei den ersten Arbeiterschutzgesetzen ist darauf hingewiesen worden, daß das Arbeiten mit bestimmten Giften schwere Schäden für die Nachkommen mit sich bringt, weshalb die Arbeit mit solchen schädlichen Stoffen für Frauen verboten wurde²⁾.

Auch die mangelhafte Entwicklung des Knochengerüsts gefährdet das Leben der Mütter und ihrer Kinder. Es ist festgestellt worden, daß die in sehr jungen Jahren ins Arbeitsleben der Fabrik eintretenden Arbeiterinnen bei einer Geburt in weit höherem Maße ärztliche Hilfe notwendig haben als die in späteren Jahren eingetretenen Frauen³⁾.

Die gesundheitlichen Schäden, die durch zu frühe Arbeitsaufnahme entstehen, bedrohen also nicht nur die Frauen selbst, sondern auch die Gesundheit der Familie. Allerdings kann man nicht alle gesundheitlichen Schäden der Arbeiterinnen und ihrer Nachkommenschaft auf die Erwerbsarbeit zurückführen. Schädlich für den Organismus sind ja oft auch die sonstigen Lebensverhältnisse der Arbeitenden. Besonders schlechte, d. h. nicht nur unzureichende, sondern auch unzweckmäßige Ernährung und ungesunde Wohnungen stehen hier an erster Stelle. Inwieweit ererbte gesundheitliche Mängel nur eine Auswirkung von Arbeitsschäden in der zweiten oder dritten Generation sind, ist schwer nachzuweisen.

b) Die Bedeutung für die Erziehung und Versorgung der Kinder.

Die erwerbstätigen Frauen sind gezwungen, die Erziehung und Versorgung ihrer Kinder weitgehend anderen zu überlassen; sie müssen während ihrer Arbeitszeit die Kinder irgendwelchen Verwandten oder Bekannten anvertrauen oder in Krippen und Kindergärten unterbringen.

¹⁾ „Daß körperlich wirklich schwere Arbeit, besonders bei Hitze, Schmutz und Staub, schädlich auf den im Wachstum befindlichen Körper wirkt, ist leicht einzusehen, aber auch ‚leichte‘ Arbeiten können schädlich sein, besonders bei unzweckmäßiger, meist einseitiger körperlicher Inanspruchnahme, wie stundenlanges Stehen, Sitzen, Arbeiten bei ungünstiger Beleuchtung, die eine dauernde unrichtige Körperhaltung veranlassen. Sie können Blutarmut, Tuberkulose, nervöse Störungen, Deformationen des noch nicht genügend entwickelten Knochengerüsts . . . Infantilität usw. herbeiführen. Auch die Arbeit am laufenden Band kann . . . zu körperlichen Veränderungen, zu Übermüdung der Augen, zu Muskel- und Nervenschmerzen und zu einer allgemeinen Nervosität führen. Schwer ins Gewicht fällt bei allen körperlichen Schädigungen des noch unentwickelten weiblichen Körpers . . ., daß diese Schädigungen die biologischen Aufgaben, spätere Schwangerschaft und Geburt, beeinträchtigen“.
M. Moers I, a.a.O., S. 80.

²⁾ Schädliche Stoffe sind z. B. Phosphor, Arsen, Benzol und Schwefelkohlenstoff. Vergiftungen durch diese Stoffe wirken sich aus in Unterleibsleiden, Sterilität und Frühgeburten.

³⁾ s. M. Moers I, a.a.O., S. 84.

Aber auch die beste Betreuung durch berufsmäßige Kindergärtnerinnen und -pflegerinnen vermag nicht, den Kindern die Erziehung durch die eigene Mutter in der Familie zu ersetzen¹⁾. Bei Krippen und Kindergärten besteht immer die Gefahr mangelnder individueller Sorge, sowie einer zersplitterten Erziehung, wenn die Kinder zu Hause etwas tun dürfen und im Kindergarten nicht (und umgekehrt); dadurch wird ihr Maßstab für richtiges und falsches Verhalten verwirrt. Die negativen Folgen der ungünstigen Lebensumstände zeigen sich schon beim Säugling und können das ganze Leben der Kinder belasten.

Die älteren Kinder berufstätiger Mütter bleiben nach der Schule meistens sich selbst überlassen („Schlüsselkinder“). Die Folgen dieser mangelhaften Aufsicht führen zuweilen später vor das Jugendgericht und in vielen nicht nachweisbaren Fällen zu mehr oder weniger schweren Schädigungen der Gesamtpersönlichkeit.

Nöll von der Nahmer²⁾ faßt die Folgen der Frauenerwerbsarbeit in folgende Worte zusammen: „Die immer mehr zunehmende Berufstätigkeit verheirateter Frauen außerhalb des Hauses geht leider zu Lasten des Familienlebens und insbesondere der Kindererziehung. Der Schaden, der den modernen Volkswirtschaften durch diese Verhältnisse erwächst, ist wahrscheinlich größer als der Gewinn, der durch das erhöhte Arbeitspotential gewonnen wird. Die hieraus erwachsenden Nachteile vor allem für die Kindererziehung werden erst in den folgenden Jahrzehnten voll sichtbar werden“.

Die Folgen der Erwerbstätigkeit von Müttern kleiner Kinder burden zunächst der Allgemeinheit zusätzliche Kosten auf. Je mehr Frauen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, um so dringender wird der Bedarf nach Krippen, Kindergärten usw., in denen die Kinder berufstätiger Mütter betreut werden können. Diese werden entweder von den Betrieben eingerichtet, die die Kosten nach Möglichkeit auf die Verbraucher abwälzen, oder vom Staat, der die Mittel dafür durch Steuern aufbringt. Algard-Hedwig Herrmann gibt hierzu ein Beispiel³⁾: Im Jahre 1953 zahlte die Stadt München für jedes Kind, das in einem städtischen Kindergarten oder -hort untergebracht war, einen Jahreszuschuß von DM 400,-. Auch das Internationale Arbeitsamt weist darauf hin, daß die Anpassung der Öffnungszeiten für Kinderhorte an die Arbeitszeiten der Mütter letztlich vom Staat bezahlt werden muß⁴⁾.

¹⁾ Die Bedeutung der Mutter für das Kind zeigen die folgenden Ausführungen von Algard-Hedwig Herrmann: „In der Entwicklung prägt die Pflegeperson die ersten Eindrücke der Außenwelt in die Seele des Kindes. Mit vier Wochen kennt das Kind die Pflegeperson aus mehreren gleichzeitig anwesenden heraus. Mit drei Monaten beginnt es gegenüber unbekannten Personen zu fremdeln. Von der Kinderpsychologie ist festgestellt worden, daß das Kind in den ersten sechs Monaten gegenüber allen Personen fremdelt, die es eine Woche lang nicht gesehen hat. Erst mit eineinhalb Jahren kann es ca. zwei bis drei Wochen im Gedächtnis überbrücken. Mit neun bis zehn Monaten beginnt die Eroberung des sogenannten Fernraumes und das Sprechen. Mit zweieinhalb bis drei Jahren setzt das Fragealter ein. Hier ist das persönliche Eingehen auf die Eigenart des Kindes wichtig, ebenso beim anschließenden Trotzalter“.
A. H. Herrmann: „Ein Beitrag zur Problematik der außerhäuslichen Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen“, staatswissenschaftl. Dissertation, München 1955, S. 30.

²⁾ Robert Nöll von der Nahmer: „Vom Werden des neuen Zeitalters“, Heidelberg 1957, S. 173.

³⁾ A. H. Herrmann, a.a.O., S. 148.

⁴⁾ „La prolongation de l'ouverture des crèches, dans ce pays (République Fédérale d'Allemagne), impose des charges financières supplémentaires aux institutions responsables et les autorités publiques ont accepté, dans certains cas, de les prendre à leur charge“.
Rapport du Bureau International du Travail, „La situation des travailleuses ayant des responsabilités familiales“, Genève 1958 (Manuskript hektographiert), S. 43.

c) Die Bedeutung für eine ökonomische Haushaltsführung.

Durch die Arbeitszeitverkürzung könnte die Qualifikation der arbeitenden Frauen für die Aufgaben in der Familie verbessert werden.

Das junge Mädchen, das mit 15 Jahren in das Erwerbsleben eintritt, hat kaum mehr Zeit, sich mit den Anforderungen vertraut zu machen, die Haushaltsführung und Kindererziehung später an sie stellen werden. A. Meister führt den Bericht eines Gewerbeaufsichtsbeamten an, in dem es zusammenfassend heißt: „Frauen, welche vor ihrer Verheiratung von Jugend auf in der Fabrik tätig waren, verstehen ebensowenig etwas von ordnungsmäßiger Haushaltung wie von verständiger Kindererziehung“¹⁾. Dies führt dazu, daß solche Frauen später die Bedürfnisse der Familie nicht richtig einschätzen, daß sie nicht ökonomisch einkaufen und mit dem Haushaltsgeld nicht auskommen können; ihre geringen Kenntnisse im Kochen und in der Pflege von Wäsche und Möbeln verteuern ebenfalls die Haushaltsführung. Dabei ist gerade in einem Haushalt, in dem nur mit dem Notwendigsten – oft dazu auf Abzahlung – geheiratet wird, das Haushalten, wie A. Meister sagt, „nicht nur ein Können, sondern eine Kunst“²⁾. Um ökonomisch handeln zu können, braucht die Hausfrau aber vor allem Zeit.

Die Bedeutung, die der Hausfrau in der Volkswirtschaft zukommt, wird oft unterschätzt. Sie wird deutlich, wenn man sich vergegenwärtigt, daß in der Bundesrepublik rund dreiviertel des Volkseinkommens durch die Hände der Hausfrauen gehen und daß sie in vielen Fällen das Familieneinkommen vollständig verwalten. Es ist daher für das Funktionieren einer Marktwirtschaft unerlässlich, daß die Frauen ökonomisch handeln können. Um als kritische Käuferinnen aufzutreten, brauchen sie aber ein nicht geringes Maß an Marktübersicht.

Wenn man annimmt, daß im Durchschnitt eine Hausfrau täglich etwa 1½ Stunden Zeit zum Einkaufen benötigt, so wird deutlich, daß der berufstätigen Frau im allgemeinen keine ausreichende Zeit dafür zur Verfügung steht; außerdem ist sie gezwungen, am späten Nachmittag einzukaufen, wenn in den Geschäften Hochbetrieb herrscht. Deshalb kaufen die meisten Arbeiterinnen und Angestellten immer in denselben Läden, da ihnen dort die Waren, die sie täglich brauchen, reserviert werden und sie auch Kredit bekommen können. Solche Frauen fallen aber als kritische Marktpartei aus, da ihnen mit dieser Gewohnheit jede Übersicht über die Qualität des Warenangebotes und die Preise verloren geht.

Diese Tatsachen sind nicht nur für die Volkswirtschaft, sondern auch für die einzelne Frau und für ihre Familie von Bedeutung. Aus ihrer ungünstigen Situation als Käuferin erwachsen der Frau finanzielle Nachteile, deren Höhe nicht genau festgestellt werden kann; es ist aber wahrscheinlich, daß ein nicht geringer Teil des Lohnes der erwerbstätigen Frau von diesen Nachteilen verschlungen wird. Deshalb kann gesagt werden, daß gerade auf diesem Gebiet die Arbeitszeitverkürzung der Frau auch fühlbare materielle Vorteile bringen dürfte.

¹⁾ A. Meister, a.a.O., S. 23.

²⁾ A. Meister fügt hinzu: „Und es wäre zuviel verlangt, wenn man von den Mädchen erwarten wollte, daß sie einen geordneten Haushalt führen könnten, trotzdem sie, der Schule entlassen, Tag für Tag der Erwerbsarbeit nachgegangen sind. Oder glaubt man, daß diese Mädchen, die meistens in der Familie leben, abends und in der Zwischenzeit Gelegenheit haben, sich mit den Hausgeschäften vertraut zu machen? Einiger Überlegung hält dieser Einwand nicht stand. . . . Diese Tatsachen sind aus der Erfahrung festgestellt. Sie können aber zahlenmäßig nicht belegt werden, da es ja das Wesentliche dieser Erscheinung ist, daß sie nicht statistisch zu erfassen ist“, A. Meister, ebd., S. 24.

3. Die Arbeitszeitverkürzung und die Teilnahme der Frau am politischen und kulturellen Leben.

Die Arbeitszeitverkürzung wird nicht nur gefordert, um die physische Belastung des Arbeiters zu vermindern; die Arbeiterbewegung strebt damit auch eine Erweiterung jenes Bereiches an, „in dem der Mensch sich selbst gehört und unmittelbar seine eigenen Interessen und Ziele verfolgen kann, sei es, daß er Zeit für ein Privatleben, zur Bildung und Erweiterung seines Wissens oder zur politischen Aktivität gewinnt“ ¹⁾).

Nach seiner Berufsarbeit sollte demnach der Arbeiter noch genügend freie Zeit haben, um am kulturellen und politischen Leben teilzunehmen. Die Verkürzung der Arbeitszeit, besonders das verlängerte Wochenende, sollen ihm die Möglichkeit geben, sich weiterzubilden, sich politisch zu orientieren und zu betätigen, eine Liebhaberei zu pflegen und sich um sein Heim und seine Familie zu kümmern. Um seinen Platz in der modernen Gesellschaft ausfüllen zu können, braucht der Arbeiter neben einer guten Schulbildung noch die Möglichkeit, seinen Intellekt zu üben und sich über Fragen und Erkenntnisse seiner Zeit zu informieren. Schon für die gesetzliche Regelung des 8-Stunden-Tages nach dem 1. Weltkrieg war nicht so sehr der Gesichtspunkt der Vermeidung gesundheitlicher Schäden bestimmend, als die Erkenntnis, daß die Arbeiterschaft die gewonnene politische Freiheit nur dann verantwortungsbewußt gebrauchen könne, wenn sie Zeit und Gelegenheit habe, sich zu bilden und zu orientieren ²⁾).

Daneben muß noch berücksichtigt werden, daß in einer Arbeitswelt, die dem Arbeiter nur wenig Gelegenheit gibt, seine natürlichen Fähigkeiten zu entfalten, die Freizeit (im Sinne echter Muße) eine unerläßliche Voraussetzung für die Entwicklung der Persönlichkeit ist.

Der Bildung des Arbeiters kommt eine wachsende Bedeutung für die Kultur der Gesellschaft zu, da im Laufe der vergangenen fünfzig Jahre der Zugang zu den kulturellen Gütern demokratisiert worden ist und die Klassenunterschiede nur noch eine unwesentliche Rolle spielen.

Diese Tendenz hat in den Vereinigten Staaten viel früher eingesetzt als in Deutschland, so daß dort die sozialen und kulturellen Folgen der verlängerten Freizeit bereits sichtbar werden. So ist Jungbluth ³⁾ der Meinung, die größere Selbstsicherheit und Verantwortungsfreude, die den amerikanischen Arbeiter auszeichnet, könne auf die längere Freizeit zurückgeführt werden. Es sei in den USA richtig erkannt worden, „daß die Länge der Freizeit ein entscheidender Faktor des Lebens- und Kulturniveaus ist“ ⁴⁾.

Für die Frauen ist die Freizeit in dieser Hinsicht noch viel wichtiger als für die Männer. Im Laufe des letzten Jahrhunderts hat sich die Stellung der Frau in Staat, Wirtschaft und Familie von Grund auf verändert ⁵⁾. Die Frauen haben fast auf allen Gebieten die gleichen Rechte wie die Männer erobert; sie haben das Recht, einen Beruf zu ergreifen, der ihnen gefällt, und darin mit den

¹⁾ Siegfried Braun: „Die wachsende Freizeit in der industriellen Gesellschaft“, WWI-Mitteilungen 1956, Heft 12, S. 277.

²⁾ Vgl. Karl Diehl: „Arbeitsintensität und Achtstundentag“, Jena 1923, S. 12 ff; Lehmann, a.a.O., S. 336.

³⁾ A. Jungbluth: „Arbeitsdauer und Unfallgefährdung“ in: „Leistung, Ermüdung, Sicherheit“, a.a.O., S. 44 ff.

⁴⁾ A. Jungbluth, a.a.O., S. 54.

⁵⁾ s. Nöll von der Nahmer, a.a.O., S. 167 ff.

Männern zu konkurrieren, sie haben das aktive und passive Wahlrecht, und die Stellung der Ehefrau und Mutter ist durch das neue Familienrecht ausgebaut und gefestigt worden ¹⁾).

Die größeren Rechte bringen für die Frauen aber auch größere Pflichten mit sich. Um im Zeitalter der Gleichberechtigung ihre Aufgaben erfüllen zu können, muß die Frau ihren Gesichtskreis erweitern und an dem kulturellen und politischen Geschehen Anteil nehmen.

Dem Bildungsbedürfnis der arbeitenden Frauen, besonders der Arbeiterinnen, stellen sich aber große Schwierigkeiten entgegen, die von A. Meister aus ihrer eigenen Erfahrung heraus anschaulich geschildert werden. Die mechanische Arbeit in der Fabrik schaltet jedes selbständige Denken der Frauen aus und „verhindert in Verbindung mit ihrem reichen Arbeitstag, der (auf Grund seiner Verlängerung durch die von den meisten . . . Frauen noch zu verrichtende Hausarbeit) nicht genügend . . . Zeit, Kraft und Gelegenheit läßt zur Übung des Intellekts außerhalb der Erwerbsarbeit, den Aufstieg in andere, wirtschaftlich und kulturell höhere Lebensschichten“ ²⁾).

Die Bedeutung, die der Weiterbildung für den beruflichen Aufstieg der erwerbstätigen Frauen zukommt, soll an anderer Stelle eingehender betrachtet werden ³⁾).

Im allgemeinen zeigen die Frauen reges Interesse für die Fragen der Kultur, während ihre Anteilnahme an den Dingen des politischen Lebens nur gering ist. „Wenn wir die praktischen Auswirkungen des Frauenstimmrechts während der seit dem Ende des 1. Weltkrieges verflossenen Jahrzehnte kritisch betrachten, werden wir feststellen müssen, daß selbst im Lande der Suffragetten die Frauen keine ihrem zahlenmäßigen Bevölkerungsanteil entsprechende politische Bedeutung gewonnen haben. . . . So sehr sich die moderne Frau im Berufsleben durchgesetzt hat, so wenig gilt das bisher wenigstens für das politische Leben“ ⁴⁾). Doch es wäre falsch, wie Nöll von der Nahmer ausführt, aus der bisherigen Entwicklung den Schluß zu ziehen, daß die Frau für die politische Betätigung nicht geeignet sei; dafür ist die seit der Gewährung des Frauenstimmrechts verflossene Zeit zu kurz.

Wenn man bedenkt, daß die Frau in ihrer arbeitsfreien Zeit viel weniger echte Muße hat, so kann man ermessen, welche Bedeutung der Arbeitszeitverkürzung für die Entfaltung der fraulichen Persönlichkeit zukommt.

III. DIE AUSWIRKUNGEN DER ARBEITSZEITVERKÜRZUNG AUF DIE STELLUNG DER FRAU IM ERWERBSLEBEN.

A. Die Auswirkungen auf die Stellung der Frau als Arbeitskraft.

1. Die Arbeitszeitverkürzung als Möglichkeit zur Verringerung der Fehlzeiten.

Betrachtet man die Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt, so ist nicht zu übersehen, daß die Lage der Frauen weit ungünstiger ist als die der Männer. Einen offenkundigen Beweis hierfür liefert die Tatsache, daß auch heute noch die Frauenlöhne im Durchschnitt niedriger sind als die Löhne der männlichen

¹⁾ Vgl. Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 29. 7. 1959, Neue Juristische Wochenschrift 59/1483 ff.; §§ 1356 I, 1357, 1360 BGB; ferner Schelsky, a.a.O., S. 314 ff.

²⁾ A. Meister, a.a.O., S. 149.

³⁾ S. 51 ff.

⁴⁾ Nöll von der Nahmer, a.a.O., S. 176.

Arbeiter, trotz der Grundsatzentscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes ¹⁾). Die geringere Bewertung der Frauenarbeit wird damit begründet, daß die Frauen häufiger fehlen, durch das Arbeitsrecht begünstigt werden und eine geringere Qualifikation für ihre Arbeit haben als die Männer.

Um die Berechtigung der geringeren Frauenlöhne zu beweisen, wird am häufigsten der höhere weibliche Absentismus angeführt. Unter „Absentismus“ versteht man hier das Fernbleiben der Arbeitnehmer von ihrer Arbeit. Solche „Fehlschichten“ haben für den Betrieb zur Folge, daß Arbeitsplätze plötzlich leer bleiben; sie können zu unvorhergesehenen Störungen in den betrieblichen Dispositionen, zum Stillstand der Maschinen, zu Engpässen in der Produktion und Lieferungsverzug führen. Sie machen immer organisatorische Umstellungen im Betrieb erforderlich; daher halten viele Betriebe Reservekräfte bereit, die in solchen Fällen einspringen, was die Gesamtkosten für Arbeitskräfte erhöht.

Es sieht fest, daß Frauen bei der Arbeit häufiger fehlen als Männer ²⁾). Kroeber-Keneth berichtet, in den ihm bekannten Einzelstatistiken der Metallindustrie seien die Fehlzeiten der Frauen im Jahresdurchschnitt etwa doppelt so hoch wie die der Männer; ein ähnliches Bild zeige sich in der Textilindustrie und in einem größeren Bürobetrieb. Man müsse damit rechnen, daß im Durchschnitt die weiblichen Fehlzeiten um 50–60% höher liegen als die männlichen ³⁾.

Nach einer Untersuchung des amerikanischen Department of Labor ⁴⁾ scheint sich für die 5-Tage-Woche noch kein typisches Bild über die Entwicklung des Absentismus abzuzeichnen. Wenn dagegen die Arbeitswoche aus sechs Tagen besteht, so ist an allen Tagen der Woche stets der Prozentsatz der fehlenden Frauen höher als der der Männer. Am Samstag erreicht das Fernbleiben der weiblichen Arbeitskräfte den höchsten Punkt. Die prozentuale Abwesenheit von der Arbeit ist bei täglich neun bis zehn Arbeitsstunden höher als bei acht Arbeitsstunden.

Eine fortlaufende Erhebung über die Gründe der Fehlzeiten in einer Behörde ⁵⁾ für die Jahre 1952 bis 1956 einschließlich zeigt, daß Absentismus und Krankheitshäufigkeit bei den Frauen fast doppelt so hoch sind wie bei den Männern und in diesen fünf Jahren keinen nennenswerten Schwankungen unterworfen waren (die Schwankungen zwischen den einzelnen Jahren betrugen ca. 1/10 %), obwohl während dieses Zeitraumes die meisten Arbeitnehmer in neue Räume umziehen konnten und die äußeren Arbeitsbedingungen fühlbar erleichtert wurden.

Im Durchschnitt der Jahre 1952 bis 1956 ergaben sich folgende Werte:

Begründung	Ausfälle in v. H.	
	M.	F.
Krankheit	4,89	8,84
Urlaub	10,33	10,33
Dienstbefreiung	0,71	0,71

¹⁾ Entsch. BAG 1, 258 ff.; 4, 125 u. 133 ff.

²⁾ s. „Materialien zum Arbeitszeitproblem“ in: WWI-Mitteilungen 1956, Heft 7, S. 155.

³⁾ Kroeber-Keneth, a.a.O., S. 195 ff.

⁴⁾ „Hours of Work and Output“, US. Dept. of Labor, Bull. No. 917, Wash. 1947.

⁵⁾ Hausstatistik aus besonderer Quelle. Die Zahlen wurden errechnet, indem das Produkt aus Arbeitstagen mal Belegschaftsstärke zur Zahl der Ausfälle in Beziehung gesetzt wurde (jeweils getrennt für Männer und Frauen).

Es scheint also nicht unbegründet, wenn der Unternehmer die durch den größeren weiblichen Absentismus verursachten höheren Gesamtkosten für Arbeitskräfte durch einen niedrigeren Frauenlohn zu kompensieren versucht.

Der größere weibliche Absentismus darf aber nicht als ein Zeichen fehlenden Pflichtbewußtseins oder geringerer Verbundenheit der Frauen mit ihrem Betrieb gedeutet werden; er ist zum größten Teil die Auswirkung der höheren Belastung, unter der die Frauen stehen.

Bei den verheirateten Frauen und den ledigen Müttern kleiner Kinder ist dieser Zusammenhang leicht zu sehen, denn eine Frau, die im eigenen Haushalt Kinder oder andere Familienangehörige zu versorgen hat, ist zuweilen gezwungen, der Arbeit fernzubleiben, weil sie sich um ihre Familie kümmern muß.

A. H. Herrmann hat in ihrer Untersuchung festgestellt, daß viele Frauen ihren Urlaub nehmen, wenn die Kinder Pflege brauchen ¹⁾. Ist aber auch diese „Reserve“ an freien Tagen erschöpft, so können die Frauen nur durch Fehlschichten die benötigte Zeit aufbringen.

Aber nicht nur eine akute Erkrankung eines Familienangehörigen zwingt die Frau zum Fernbleiben von der Arbeit. Sie muß auch Zeit haben, um mit ihren Kindern zum Arzt zu gehen, es müssen Gänge zu Behörden und Besuche in der Schule gemacht werden, und manche Einkäufe für die Kinder lassen sich nicht nur in der arbeitsfreien Zeit erledigen. Eine Arbeitswoche von sechs Tagen wird die Frau durch den Druck dieser persönlichen und familiären Pflichten zwingen, von der Arbeit fernzubleiben und somit ihre Lage auf dem Arbeitsmarkt verschlechtern ²⁾. Die 5-Tage-Woche schafft hier eine fühlbare Erleichterung – allerdings nur dann, wenn Geschäfte und Behörden am Samstag geöffnet bleiben ³⁾.

Aber nicht nur die direkte Belastung durch die Sorge um die Familie, auch der eigene überlastete Organismus zwingt die Frauen zum Einschalten von Ruhepausen. Oft bleibt die Arbeiterin zu Hause, weil sich ihr Körper überfordert fühlt, ohne die Symptome einer eigentlichen Krankheit zu zeigen. Dies scheint eine Art Selbstverteidigung des Körpers gegen einen Rhythmus zu sein, der seine Kräfte zu zerstören droht.

Kroeber-Keneth weist in diesem Zusammenhang darauf hin, daß zahlreiche Fehltage der Frau „nicht eigentlich krankheitsnotwendig sind, sondern gesundheitsnotwendig, d. h. die Frau schaltet bei oft nur geringem gesundheitlichen Anlaß mehr oder minder bewußte Erholungspausen ein, die ihr einfach durch ihren vitalen Instinkt diktiert werden“ ⁴⁾.

¹⁾ A. H. Herrmann, a.a.O., S. 53 ff.

²⁾ Ein Beispiel für die Überlastung der Frauen und ihre Folgen bringt Heinrich Greeven: „Eine große Untersuchung über das Problem der Frauenerwerbsarbeit in Schweden fand als einen der Gründe für den ungleichen Frauenlohn das häufige Wegbleiben der Mutter vom Arbeitsplatz. Die Ursachen hierfür werden nicht so sehr im körperlichen Versagen der überlasteten Frau gefunden, sondern in der eben nicht ablösbaren Beanspruchung durch die etwa krank werdenden Kinder. Es zeigte sich, daß die erwerbstätige Mutter kleiner Kinder nicht wirklich voll leistungsfähig und somit auch nicht konkurrenzfähig im Berufsleben stehen kann – nicht einmal in einem Land wie Schweden, wo das System der sozialen Institute wie Krippen, Kindergärten, Tagesheime einen hohen Stand aufweist“. Heinrich Greeven in: „Die Frau im Beruf – Tatbestände, Erfahrungen und Vorschläge zu drängenden Fragen in der weiblichen Berufsarbeit und in der Lebensgestaltung der berufstätigen Frau“, Hamburg 1954, S. 48.

³⁾ Vgl. hierzu: Herke, Horst: „Wirtschaftliche und sozialpolitische Aspekte der Verkaufszeitenregelung im Einzelhandel“, Staatsw. Diss., Mainz 1958, (Maschinenschrift).

⁴⁾ Kroeber-Keneth, a.a.O., S. 199. Der Autor schreibt weiter: „Die Krankheitstage der Frau sind zu einem erheblichen Teil gesunde Fluchtreaktionen, und zwar Flucht aus der der Frau nicht adäquaten industriellen Männerwelt. Sie sind gewissermaßen Rückzug und Besinnung auf ihre Weiblichkeit, vielfach natürlich im Zusammenhang mit den damit zusammenhängenden frau-lich-mütterlichen Obliegenheiten. Rationales und Irrationales geht hier wieder einmal durcheinander“. Kroeber-Keneth, a.a.O., S. 199.

Über solche „gesunde Fluchtreaktionen“ hinaus ist die berufstätige Frau aber auch in der Tat häufiger krank als der Mann¹⁾, und die Zusammenhänge zwischen Erkrankungshäufigkeit und Arbeitszeitdauer treten bei ihr deutlicher in Erscheinung²⁾. Daß die Berufsarbeit die Gesundheit der Frau stärker schädigen kann, daß sie schneller ermüdet und in erhöhtem Maße von Arbeitsunfällen bedroht ist, wurde schon ausgeführt.

Das Ausmaß der Krankheitstage der erwerbstätigen Frauen zeigen die Zahlen, die in der Erhebung des Mikrozensus gewonnen wurden. Wie aus Tabelle VIII im Anhang ersichtlich ist, arbeiteten in der Berichtswoche (6. – 12. Oktober 1957) im produzierenden Gewerbe 119.300 Frauen weniger als 34 Stunden in der Woche wegen Krankheit, Urlaub und Dienstbefreiung; davon waren 14.900 Angestellte und 97.000 Arbeiterinnen; aus den genannten Gründen arbeiteten ferner 13.400 Frauen weniger als 47 Stunden³⁾.

Zusammenfassend kann mit Kroeber-Keneth⁴⁾ gesagt werden, daß der höhere weibliche Absentismus organ- und funktionsbedingt ist. Wird die Lohngleichheit von Mann und Frau in der Praxis realisiert werden, so besteht die Gefahr, daß bei einem Rückgang der Hochkonjunktur die Unternehmer durch die höheren Kosten für die Frauenarbeit (auf Grund der häufigeren Fehlzeiten und der gesetzlichen Begünstigungen) davon abgehalten werden, weibliche Arbeitnehmer einzustellen. Wie sich in der Weltwirtschaftskrise gezeigt hat, haben bisher die relativ niedrigen Frauenlöhne in Zeiten der Depression die Frauenarbeit begünstigt.

Die Verkürzung der Arbeitszeit kann zu einem Absinken der Fehlzeiten führen und läßt einige der vom Gesetzgeber gewährten Vorteile entfallen (z. B. den Hausarbeitstag)⁵⁾. Sie kann somit, im Hinblick auf die gerechte Entlohnung der Frauenarbeit, die Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt wesentlich verbessern.

Daß die Arbeitszeitverkürzung – vor allem die 5-Tage-Woche – eine Verringerung des Absentismus bei den Frauen bewirkt, zeigt das Beispiel der Industrie in Baden-Württemberg. Nach einer Untersuchung des Gewerbeaufsichtsamtes⁶⁾ war hier die 5-Tage-Woche schon im Dezember 1953 in 663 Betrieben eingeführt worden, und es stellte sich heraus, daß danach die Fehlzeiten beträchtlich zurückgegangen waren. Unter den Betrieben mit fünf Arbeitstagen in der Woche hatte die Mehrzahl einen sehr hohen Prozentsatz an weiblichen Arbeitnehmern; sie gaben als Begründung für ihre Einteilung der Arbeitszeit an, daß dies vor allem auf den Wunsch der Arbeiterinnen zurückgehe, die den Samstag für die Erledigung ihrer häuslichen Arbeiten frei haben möchten⁷⁾.

1) Beispiel: Der durchschnittliche Krankenstand der Arbeitnehmer eines Großbetriebes der metallverarbeitenden Industrie im ersten Halbjahr 1958:

Arbeiter:	M 8,56 %	F 12,17 %
Angestellte:	M 6,42 %	F 6,58 %

2) Vgl.: „Materialien zum Arbeitszeitproblem“ in: WWI-Mitteilungen 1956, Heft 8/9, S. 203.

3) Statistisches Bundesamt, Mikrozensus Oktober 1957, unveröffentlichte Zahlen.

4) Kroeber-Keneth, a.a.O., S. 96.

5) Nach der Freizeitordnung und nach den Hausarbeitstaggsgesetzen s. o., mit Ausnahme von Nordrhein-Westfalen; vgl. Entsch. BAG 5, 195.

6) Berichte der Gewerbeaufsicht in Baden-Württemberg 1953, Nr. 64.

7) Diese Angaben werden durch eine Repräsentativerhebung des Statistischen Landesamtes in Baden-Württemberg bestätigt. Von 1770 befragten Betrieben arbeiteten 669 nur an 5 Tagen in der Woche; in der Mehrzahl dieser Betriebe (ca. 60%) lag die wöchentliche Arbeitszeit unter 48 Stunden.

s. „Die 5-Tage-Woche in Baden-Württemberg“, Statistische Berichte aus Baden-Württ., Reihe VI, April 1954.

2. Die Arbeitszeitverkürzung als Möglichkeit zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation der Frau.

Ein weiterer Grund, der immer wieder für die mindere Bewertung der Frauenarbeit geltend gemacht wird, liegt in dem Hinweis auf die geringere berufliche Qualifikation der Arbeiterinnen. Tatsächlich sind die meisten weiblichen Berufstätigen ungelernte oder doch nur angelernte Kräfte. In der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung für Oktober 1957¹⁾ zeigen sich bei der Gliederung der Arbeiter nach Leistungsgruppen²⁾ charakteristische Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Bei den Männern lag in allen Wirtschaftsabteilungen das Schwergewicht in der Leistungsgruppe 1, bei den Frauen dagegen in den Leistungsgruppen 2 und 3.

In der Wirtschaftsabteilung „verarbeitende Gewerbe“, der die meisten arbeitenden Frauen angehören, waren 44,5 % der weiblichen Arbeiter in Leistungsgruppe 3, 49,0 % in Leistungsgruppe 2 und nur 6,5 % in Leistungsgruppe 1³⁾.

In fast allen Wirtschaftsgruppen kommt den Arbeiterinnen der Leistungsgruppe 1 zahlenmäßig nur eine untergeordnete Bedeutung zu. Abgesehen von der Tabakwarenherstellung, bei der 51,4 % der Arbeiterinnen zur Leistungsgruppe 1 gehören, zählt nur noch die Ledererzeugung und -verarbeitung mehr als 10 % ihrer weiblichen Arbeiter zu dieser Gruppe. In den meisten Wirtschaftsgruppen gehören mehr als 50 % der beschäftigten Frauen zur Leistungsgruppe 3; nur im Bekleidungs-gewerbe liegt der Anteil der zur untersten Leistungsgruppe zählenden Arbeiterinnen unter 25 %. Die Folge der geringeren Qualifikation der weiblichen Arbeiterschaft ist der erheblich niedrigere Durchschnittsverdienst der Arbeiterinnen.

Die Ursachen für diesen Zustand sind vielfältiger Natur. Es wurde schon dargestellt, daß die Frau aus ihrer Anlage heraus der sachlich-technischen Welt meist fremd und wenig interessiert gegenübersteht. Es fällt ihr deshalb viel schwerer, sich die technischen Grundkenntnisse aneignen, um die komplizierten Maschinen in Fabrik und Büro bedienen zu können. Immer wieder wird darauf hingewiesen, daß einer der wichtigsten Mängel der weiblichen Arbeiter darin besteht, daß sie meist nicht in der Lage sind, kleinere Reparaturen an ihren Maschinen selbst auszuführen, was für den Betrieb Zeitverlust und zusätzliche Kosten bedeutet.

Davon abgesehen ist aber bei den Frauen meist eine ganz andere Einstellung zum Beruf überhaupt gegeben. Für den Mann bedeutet sein Beruf – wenn er ihn seinen Neigungen gemäß hat wählen können – nicht nur eine Gelegenheit zum Geldverdienen, sondern einen Lebensinhalt, der ihn begleiten wird, solange er arbeitsfähig ist.

Ganz anders die Frau: Viele Frauen ergreifen irgendeinen Beruf, ohne davon innerlich berührt zu sein. Die meisten Mädchen, die in das Erwerbsleben treten, denken gar nicht daran, ein ganzes Leben berufstätig zu bleiben; für sie ist der Beruf eine Gelegenheit, um bis zur Heirat Geld für ihren Lebensunterhalt und für ihre Aussteuer zu verdienen. Die meisten jüngeren Frauen beabsichtigen, nach der Heirat und den notwendigsten Anschaffungen für den Haushalt oder

¹⁾ „Wirtschaft und Statistik“ 1959, Heft 6, S. 287.

²⁾ Leistungsgruppe 1: Facharbeiter; Leistungsgruppe 2: angelernte Arbeiter; Leistungsgruppe 3: Hilfsarbeiter.

³⁾ Die entsprechenden Zahlen für die männlichen Arbeiter:

Leistungsgruppe:	1	2	3
%	49,4	33,7	16,9

nach der Geburt des ersten Kindes aus dem Erwerbsleben wieder auszuscheiden. So ist es auch verständlich, daß viele Mädchen und deren Eltern nicht erst Geld und Zeit in eine Berufsausbildung investieren möchten. Von den gleichen Überlegungen werden aber auch viele Betriebe geleitet, wenn sie sich scheuen, neu eintretenden weiblichen Arbeitskräften eine Berufsausbildung zu geben, bzw. eine solche mit den Mitteln des Betriebes zu fördern.

Die mangelhafte Berufsausbildung entspringt also zum Teil der Einstellung der Frau gegenüber dem Berufsleben, das sie als etwas Vorübergehendes ansieht. Andererseits aber beeinflussen die Berufskennntnisse wiederum die Einstellung zur Arbeit. Dort, wo die Zusammenhänge nicht gesehen, wo nur monotone Handgriffe oder nur untergeordnete und schlecht bezahlte Arbeiten verrichtet werden, kann das Interesse am Beruf schwerlich erwachen. Arbeitsfreude und Arbeitseifer werden gelähmt, wenn kaum oder keine Möglichkeiten bestehen, in verantwortungsvollere und besser bezahlte Stellungen aufzurücken. Dies ist vor allem für die Frauen wichtig, die aus irgendwelchen Gründen nicht heiraten wollen oder können; ebenso für diejenigen, die nach längerer Pause wieder eine Arbeit aufnehmen müssen (Witwen, Geschiedene). Ihr beruflicher Aufstieg scheitert an den fehlenden oder mangelhaften Berufskennntnissen. Selbst wenn sie früher einen Beruf erlernt hatten, so werden ihre Kenntnisse oft durch technischen Fortschritt und neue Arbeitsmethoden überholt. Darum sind die Frauen auch viel stärker von Arbeitslosigkeit bedroht als die Männer¹⁾, denn in einer hochindustrialisierten Wirtschaft werden sich immer leichter Arbeitsmöglichkeiten für qualifizierte Fachkräfte als solche für ungelernte Arbeiter finden.

Mag sich ein Mädchen, das nur einige Jahre erwerbstätig bleibt, mit einer Hilfsarbeiterinnen-Rolle zufrieden geben, für eine Frau, die ein Leben lang berufstätig bleiben will oder muß, ist die Frage der Berufsausbildung wie auch der beruflichen Fortbildung von eminenter Wichtigkeit. Denn nur auf diesem Wege wird sie einen Arbeitsplatz erreichen können, der ihr ein gewisses Maß an Selbstvertrauen und Berufsfreude gibt – und dazu den Verdienst, der ihr eine befriedigende Lebenshaltung ermöglicht. Wieviel in dieser Hinsicht noch geändert werden müßte, zeigt ein Bericht, den Anna Kapitain aus ihrer Erfahrung in der Arbeitsvermittlung gibt²⁾: Sowohl in der Fabrik wie auch in den kaufmännischen Berufen gelingt es den Frauen nur selten, eine Stellung als Vorgesetzte zu erreichen. A. Kapitain erläutert diesen Tatbestand an einigen Beispielen: In einer Fabrik für Elektro-Meßinstrumente wurden 550 weibliche Beschäftigte gezählt – von ihnen war nur eine einzige als Vorarbeiterin eingesetzt. Die Geschäftsleitung einer mittleren Metallfabrik erklärte, sie beschäftige überhaupt keine Vorarbeiterin. In der Textil- und Bekleidungsindustrie, die einen hohen Prozentsatz an weiblichen Arbeitern beschäftigt, gibt es zwar mehr Vorarbeiterinnen, aber das Verhältnis zur Zahl der einfachen Arbeiterinnen ist immer noch gering.

Ein Hauptgrund dafür liegt – wie schon mehrfach gesagt – in der mangelnden beruflichen Qualifikation. Dem könnte durch Fortbildungskurse, Abendschulen und dergleichen begegnet werden. Hier aber zeigt sich in aller Deutlichkeit die weit ungünstigere Situation der Frau: Wie sollte sie Zeit und Kraft zu solcher Weiterbildung finden, wenn sie nach einem reichlichen Arbeitstag im Betrieb zunächst noch ihren Haushalt und gar ihre Kinder versorgen muß? Von ganz wenigen Ausnahmen abgesehen dürfte es auch unmöglich sein, eine Zeitlang die Erwerbsarbeit ganz aufzugeben, um eine Berufsausbildung nachzuholen oder aufzufrischen.

¹⁾ s. Tabelle X im Anhang.

²⁾ Anna Kapitain: „Die Frauenbeschäftigung in Deutschland nach dem zweiten Weltkrieg“, Staatswiss. Diss., Frankfurt/M. 1950, S. 95.

In dieser schwierigen Lage könnte die Arbeitszeitverkürzung den berufstätigen Frauen helfen. Die längere Freizeit würde viele Frauen wahrscheinlich erst auf den Gedanken bringen, ihre berufliche Qualifikation zu verbessern; mit dem Bedürfnis nach solchen Möglichkeiten der Fortbildung dürfte auch das Angebot an Abendkursen usw. steigen.

Man kann den hier angestellten Überlegungen entgegenhalten, daß sie nur in den Bereich des Möglichen gehören und daß es keine Garantie dafür gibt, daß die Frauen tatsächlich die Chance ihrer beruflichen Weiterbildung bei verkürzter Arbeitszeit nutzen werden. Auf jeden Fall gibt es aber auch keinen Beweis für das Gegenteil dieser Behauptungen. Daß die längere Freizeit nur vergeudet würde, gehört zu den längst überholten Argumenten aus der Diskussion um den 8-Stunden-Tag. Es hat sich gezeigt, daß ein großer Teil der Arbeitnehmer die gewonnene Freizeit durchaus sinnvoll zu nutzen versteht. So weisen z. B. die Volkshochschulen und die Abendschulen der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft steigende Besucherzahlen aus; ferner wird aus einem größeren Industriebetrieb berichtet, daß nach Einführung der 5-Tage-Woche 8 von 27 Stenotypistinnen am Samstag an privaten Sprachkursen teilnahmen.

Die Gelegenheit zur Weiterbildung beeinflußt nicht nur die Qualifikation der Arbeitskräfte, sie wirkt sich auch auf die Qualität der von ihnen geleisteten Arbeit aus. Dies hat sich schon vor dem ersten Weltkrieg gezeigt, als die Produktivität und Qualität der Arbeit stiegen, weil das Verbot der Kinderarbeit und der Schulzwang das Intelligenzniveau und das technische Verständnis der Arbeiterschaft beträchtlich erhöht hatten.

B. Die Auswirkungen auf die Produktivität der Frauenarbeit.

1. Zur Methode der Produktivitätsmessung.

Unter den Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung nimmt die Frage nach ihren Folgen für das Produktionsergebnis den wichtigsten Platz ein. Schon im 19. Jahrhundert haben die Befürworter der kürzeren Arbeitszeit darauf hingewiesen, daß die positiven Ergebnisse der verkürzten Arbeitsdauer ein Absinken der Produktion verhindern können. In der Tat ist auch im vergangenen Jahrhundert die Produktivität, d. h. das Produktionsergebnis bezogen auf die Arbeiterstunde, die Zahl der Arbeiter oder Beschäftigten, ständig gestiegen ¹⁾, während die Arbeitsdauer immer weiter herabgesetzt wurde.

Die amtliche Statistik gibt einen Überblick über die Entwicklung der Produktivität, indem sie die Indexziffern des Produktionsergebnisses je Arbeiterstunde, je Beschäftigten und je Arbeiter veröffentlicht ²⁾. Diese Indexziffern beziehen sich auf die Industrie in der Bundesrepublik als Summe der Betriebe, die in der Industriestatistik erfaßt werden. Das Produktionsergebnis wird durch den neu berechneten Index der industriellen Nettoproduktion repräsentiert, der die Nettoproduktionswerte des Jahres 1950 unter Ausschaltung der Preisveränderungen fortschreibt.

¹⁾ Unter „Beschäftigte“ sind alle im Betrieb tätigen Personen zu verstehen, einschließlich tätiger Inhaber und mithelfender Familienangehöriger. Vgl.: „Die Industrie in der Bundesrepublik Deutschland“, Veröffentlichungen des Stat. Bundesamtes, Reihe IV, Heft 19, Mai 1958, S. 4.

²⁾ Zu den methodischen Fragen hierzu vgl. Gerhard Fürst: „Die amtliche Statistik im Dienste der Produktivitätsmessung“ in: „Wirtschaft und Statistik“ 1953, Heft 6, S. 293; ders.: „Probleme der industriellen Produktionsstatistik“ ebd. 1954, Heft 7, S. 311; ferner: „Neuberechnung des Index der industriellen Nettoproduktion“ ebd. 1956, Heft 3, S. 129; „Die Neuberechnung der Indices des Produktionsergebnisses je Beschäftigten, je Arbeiter und je Arbeiterstunde in der Industrie“ ebd. 1957, Heft 5, S. 255; ferner G. Fürst: „Die Methoden der Produktivitätsmessung“ in: „Produktivität und Lohn“, hersg. von G. Fürst und S. Gabriel, „Veröffentlichungen der Deutschen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft“ – Darmstadt 1956.

Die Indexziffern des Produktionsergebnisses je Beschäftigten, je Arbeiter und je Arbeiterstunde entstehen durch die Division:

$$\frac{\text{Index der industriellen Nettoproduktion 1950} = 100}{\text{Meßziffer der geleisteten Arbeitsstunden 1950} = 100 \text{ (oder der Arbeiter)}} \times 100$$

oder

$$\frac{\text{Index der industriellen Nettoproduktion 1950} = 100}{\text{Meßziffer der Zahl der Beschäftigten 1950} = 100} \times 100$$

Um die Entwicklung der Produktivität zu verfolgen, setzt die amtliche Statistik das Produktionsergebnis zum Produktionsfaktor Arbeit in Beziehung. Dabei wird jedoch darauf hingewiesen, daß es irreführend ist, die so gewonnene Größe als „Arbeitsproduktivität“ zu bezeichnen, da sie von zahlreichen Faktoren abhängt. Diese verschiedenen Einflüsse lassen sich statistisch kaum isolieren, und es ist daher nicht möglich, genaueres über die Ursache der Produktivitätssteigerung und damit über die hierfür notwendig gewesenen Aufwendungen auszusagen ¹⁾. Diese Daten müßte man aber kennen, um zu beurteilen, ob und in welchem Ausmaß ein einzelner Produktionsfaktor (im vorliegenden Fall die Arbeit) die Produktivitätssteigerung verursacht hat.

Außer von der „Arbeitskraft“ kann das Produktionsergebnis noch beeinflußt werden durch den Faktor „Kapital“, durch die unternehmerische Leistung (Dispositiver Faktor), durch Verschiebungen in der Struktur der Volkswirtschaft, durch die Außenwirtschaft und schließlich durch Maßnahmen der Regierung ²⁾.

Neben der Arbeit hat wohl das Kapital den größten Einfluß auf das Ergebnis der Produktion, denn die Arbeitskraft kann in gewissem Umfang durch den Einsatz von Maschinen ersetzt werden. Bei der Diskussion um die Arbeitszeitverkürzung ist auch immer wieder hervorgehoben worden, daß sie zur Rationalisierung zwingt und damit die Ausbreitung technischer Neuerungen fördert. In den vergangenen zehn Jahren sind umfangreiche Investitionen vorgenommen worden, welche die Produktivität je Beschäftigten, je Arbeiter und je Arbeiterstunde gesteigert haben.

Inwieweit der Kapitaleinsatz (quantitativ und, qualitativ, durch bessere Maschinen) das Produktionsergebnis beeinflußt, kann jedoch, wie schon gesagt wurde, zahlenmäßig nicht festgestellt werden.

Die Bedeutung der unternehmerischen Leistung für die Produktivitätssteigerung wird bei der Untersuchung der Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung meistens zu wenig beachtet. Sie äußert sich in der Planung und Organisation im Betrieb (zweckmäßige Kostenrechnung, optimale Kombination bei der hergestellten Menge der einzelnen Produkte, Vermeiden von Transportwegen und Engpässen, Arbeitszeit- und Arbeitsablauf-Studien) sowie im Verkauf (Werbung, Kundendienst usw.), der neue Absatzmöglichkeiten erschließt.

Dies führt zum dritten Faktor, der das Produktionsergebnis beeinflußt und den Vergleich über längere Zeitperioden erschwert, zu den Verschiebungen in der Struktur der Volkswirtschaft. Diese erfolgen auf zwei Arten: einmal als Verschiebungen innerhalb des gleichen Wirtschaftszweiges als Ergebnis der unternehmerischen Dynamik, indem die leistungsfähigen Betriebe die schwächeren

¹⁾ s. G. Fürst, K. H. Raabe, H. Sperling: „Das Produktionsergebnis je Beschäftigten in den großen Bereichen der Volkswirtschaft 1950 bis 1957“ in: „Wirtschaft und Statistik“ 1958, Heft 3, S. 147 ff.

²⁾ s. Fürst/Raabe/Sperling: „Das Produktionsergebnis je Beschäftigten“, a.a.O.

aus dem Markt verdrängen und schließlich dazu zwingen, die Produktion einzustellen. Und zweitens innerhalb der Volkswirtschaft, indem die Industriezweige mit hohem Nettoproduktionswert je Beschäftigten an Umfang zunehmen, während die weniger produktiven Industrien in den Hintergrund treten.

Diese Entwicklung wird durch den Außenhandel noch gefördert; der Import beschleunigt das Ausscheiden leistungsschwacher Betriebe und Industriezweige, während sich gleichzeitig durch den Export die Expansionsmöglichkeiten der produktiveren Industrien erhöhen.

Der Einsatz von Kapital und die Strukturverschiebungen in der Volkswirtschaft können durch die Maßnahmen des Staates – durch die Kredit-, Finanz-, Währungs- und Zollpolitik – gefördert, verlagert oder abgeschwächt werden.

2. Die Entwicklung der Produktivität seit 1950.

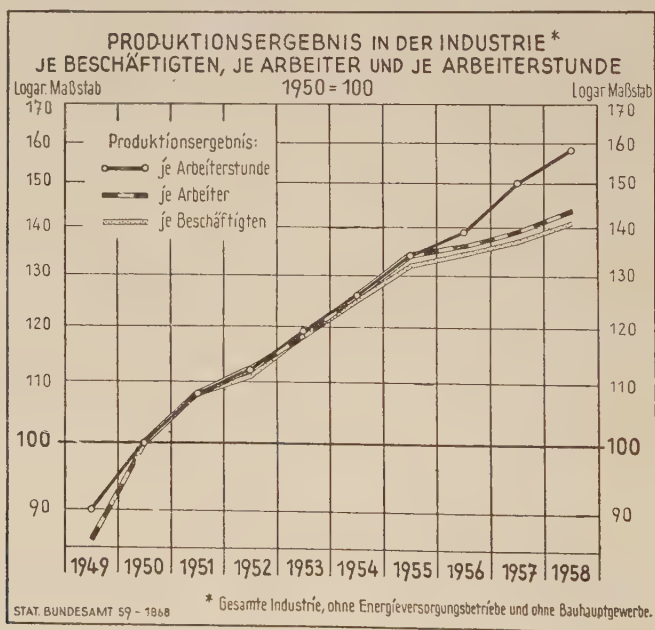
Unter Berücksichtigung der vorher erwähnten Einschränkungen soll im folgenden die Entwicklung der Produktivität ¹⁾ in den Jahren nach 1950 ²⁾ untersucht werden.

Die Indices des Produktionsergebnisses zeigen folgende Entwicklung ³⁾:

1. = Index des Produktionsergebnisses je Beschäftigten
2. = Index des Produktionsergebnisses je Arbeiterstunde

	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958
1.	100,0	107,9	111,1	117,6	124,9	132,3	134,2	137	141
2.	100,0	108,2	112,3	119,2	126,0	133,8	139,1	150	158

Wie die Indexzahlen zeigen, lag das Produktionsergebnis je Arbeiterstunde immer etwas höher als das je Beschäftigten. Im Jahre 1956 zeichnet sich der Beginn einer für die vorliegende Arbeit bemerkenswerten Entwicklung ab; wie das untenstehende Schaubild ⁴⁾ zeigt, beginnen die Kurven der drei Indexziffern deutlich auseinander zu laufen.



¹⁾ Unter Produktivität soll hier, in Anlehnung an die amtliche Statistik, das Produktionsergebnis je Beschäftigten, je Arbeiter oder je Arbeiterstunde zu konstanten Preisen verstanden werden, so daß die „reale“ Leistung erfaßt wird.

²⁾ 1950 wurde als Ausgangsjahr gewählt, weil hier die schlimmsten wirtschaftlichen Folgen des Krieges beseitigt waren. Auch gibt es für die Jahre davor keine zuverlässigen Angaben für das gesamte Bundesgebiet.

³⁾ Die Zahlen bis 1956 einschließlich sind entnommen aus: „Wirtschaft und Statistik“ 1957, Heft 5, S. 257; die Zahlen für 1957 und 1958 aus Heft 5, 1959, S. 257.

⁴⁾ Entnommen aus: „Wirtschaft und Statistik“ 1959, Heft 5, S. 257.

Der Index des Produktionsergebnisses je Arbeiter liegt etwas über dem des Produktionsergebnisses je Beschäftigten, was wohl darauf zurückzuführen ist, daß sich der Anteil der Arbeiter an der Gesamtzahl der Beschäftigten ständig vermindert, wie schon gezeigt wurde.

Von großer Bedeutung für die Beantwortung der Frage nach den Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung sind die von Jahr zu Jahr deutlicher werdenden Entwicklungsunterschiede zwischen dem Produktionsergebnis je Beschäftigten und je Arbeiter einerseits und je geleisteter Arbeiterstunde andererseits; sie sind „der Ausdruck der effektiven Arbeitszeitverkürzungen, wie sie in den letzten Jahren – teils auf Grund tariflicher Vereinbarungen, teils durch die allmähliche Reduzierung der Überstunden – stattgefunden haben“¹⁾.

Wie aus den Indices und der graphischen Darstellung zu ersehen ist, hat sich ab 1956 das Tempo des Produktivitätszuwachses stark verlangsamt.

Während von 1953 bis 1955 der Vorjahresstand jeweils um ca. 6 % übertroffen wurde²⁾, sind in den Jahren 1956, 1957, 1958 gegenüber dem Vorjahr nur Steigerungen um rund 1 ½, 2 und 2 ½ % eingetreten. Die gesamte Produktion in der Industrie ist demnach nur noch geringfügig gestiegen.

Der Hauptgrund hierfür liegt in der Verkürzung der Arbeitszeit; in den Jahren nach 1956 ist die durchschnittliche Arbeitszeit in der Industrie zurückgegangen, wodurch die Leistung je Beschäftigten geringer wurde. Die Zahl der insgesamt geleisteten Stunden hat sich vermindert (1957 um 2,5 %, 1958 um 2,1 %), obwohl die Zahl der Arbeiter sich erhöhte (1957: + 3,2 %) oder gleichblieb (1958: – 0,1 %) ³⁾. Neben den tariflichen Verkürzungen der Arbeitszeit wurde die geringere Zahl der geleisteten Arbeitsstunden noch durch den Abbau der Überstunden und durch den höheren Krankenstand verursacht.

Wenn man dagegen die Unterschiede in der effektiven Arbeitszeit ausschaltet und das Produktionsergebnis auf die Arbeiterstunde bezieht, so zeigt sich eine deutliche Zunahme gegenüber den vorangegangenen Jahren ⁴⁾ (in %):

1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958
10,7	8,2	3,8	6,1	5,7	6,2	4,0	7,5	5,4

Der Trend zur Steigerung des Produktionsergebnisses je Arbeiterstunde ist also durch die Verkürzung der Arbeitszeit nicht nur nicht gebremst, sondern sogar noch verstärkt worden.

Wie schon gesagt wurde, geht diese Steigerung der Produktivität jedoch nicht nur auf die erhöhte Leistungsfähigkeit des Arbeiters zurück, sie ist vielmehr das Produkt einer ganzen Reihe von Ursachen, die sich wiederum untereinander beeinflussen ⁵⁾.

¹⁾ Wilhelm Rüdiger: „Das Produktionsergebnis je Beschäftigten, je Arbeiter und je Arbeitsstunde in der Industrie im Jahre 1958“ in: „Wirtschaft und Statistik“ 1959, Heft 5, S. 257 ff.

²⁾ Zunahme gegenüber den vorhergehenden Jahren:

1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958
+ 0,3	+ 5,9	+ 6,2	+ 5,9	+ 1,4	+ 2,1	+ 2,7

Aus „Wirtschaft und Statistik“ 1957, Heft 5, S. 257 und 1959, Heft 5, S. 257.

³⁾ Aus „Wirtschaft und Statistik“ 1958, Heft 3, S. 154 und 1959, Heft 5, S. 257.

⁴⁾ Nach „Wirtschaft und Statistik“ 1957, Heft 5, S. 257 und 1959, Heft 5, S. 257.

⁵⁾ s. Rüdiger: „Die Entwicklung des Produktionsergebnisses“ in: „Wirtschaft und Statistik“ 1958, Heft 3, S. 154 f.: „Das Verhältnis von Produktionsentwicklung und geleisteten Stunden wird . . . in Wahrheit von sehr vielen Ursachen beeinflusst, die sich rechnerisch nicht voneinander trennen lassen, so daß eine einseitige Erklärung zu Fehlschlüssen führen muß“.

Die Arbeitszeitverkürzung hat zwar eine höhere Leistungsbereitschaft und -fähigkeit des Arbeiters zur Folge, gleichzeitig ist sie aber auch „offensichtlich ein entscheidender Antrieb zur Verbesserung der Betriebsorganisation und vor allem zu einer intensiveren Mechanisierung der Produktion, deren Erfolg in der Erhöhung der Produktivität überzeugend zum Ausdruck kommt“ ¹⁾. Daher kann mit Sicherheit nur gesagt werden, daß das Auseinanderschren der Kurven des Produktionsergebnisses je Arbeiter und je Arbeiterstunde eine Folge der Arbeitszeitverkürzung ist.

3. Die Produktivität der Frauenarbeit.

Obwohl, wie eben gesagt, der Anteil der Arbeitsproduktivität an der allgemeinen Produktivitätssteigerung sich rechnerisch nicht erfassen läßt, kann man versuchen, sich eine Vorstellung von seiner Bedeutung zu machen, indem man untersucht, welche Möglichkeiten zur Steigerung der Produktivität dem Arbeitenden gegeben sind. Man kommt dabei zu dem allgemeinen Ergebnis, daß die Leistung des Arbeiters produktiver wird infolge besserer physischer und höherer geistiger Leistungsfähigkeit. Von der Bedeutung, die berufliche Erfahrung, Dauer der Betriebszugehörigkeit, sowie Prämienanreiz für die Leistungssteigerung haben, sei hier abgesehen, da diese durch die Arbeitszeitverkürzung nicht unmittelbar berührt werden.

Diese Faktoren sollen nun in Bezug auf die berufstätige Frau untersucht werden. Die Bedeutung der Arbeitszeitverkürzung für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit sowie für die berufliche Qualifikation der arbeitenden Frau wurde schon gezeigt. Die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die physische und geistige Leistungsfähigkeit der weiblichen Arbeiter sollen daher nur noch einmal kurz zusammengefaßt werden.

1. Die physische Leistungsfähigkeit:

Durch die kürzere Arbeitszeit werden die Frauen während des Arbeitstages weniger ermüdet; die längere Freizeit gibt ihnen darüberhinaus mehr Gelegenheit zur Erholung, die Unfälle und der Ausschuß bei der Arbeit sowie die Fehlzeiten und die Krankheitshäufigkeit nehmen ab.

2. Die geistige Leistungsfähigkeit:

Infolge des kürzeren Arbeitstages verbraucht die Arbeiterin nicht mehr so viel psychische Kraft, um Unlustgefühle zu überwinden; die Sorge um ihre Familie wird weniger drückend, wenn die Frau mehr Zeit für ihren Haushalt hat, wodurch sie sich besser auf ihre Arbeit konzentrieren kann; die längere Freizeit ermöglicht bessere Allgemeinbildung und fachliche Weiterbildung. Alle diese Faktoren erhöhen die Arbeitsfreude, die ein wichtiger Antriebsfaktor zur Leistungssteigerung ist. Man darf jedoch die Auswirkungen der Leistungssteigerung nicht zu hoch veranschlagen.

Die höhere Produktivität kann nun dadurch hervorgerufen werden, daß die Arbeiter qualitativ besser arbeiten oder dadurch, daß sie schneller arbeiten und dabei mehr produzieren.

Der Einfluß der Ermüdung auf die Qualität der Arbeit wurde schon dargestellt. Obwohl es über die Zusammenhänge zwischen Arbeitsdauer und Arbeitsqualität nur wenige Untersuchungen gibt, scheint doch die Vermutung bestätigt zu werden, daß infolge der Ermüdung des Zentralnervensystems mit fortschreitender Arbeitszeit die Aufmerksamkeit des Arbeiters nachläßt und die Fehler zahlreicher werden.

¹⁾ Ursula Niemann: „Kürzere Arbeitszeit – höhere Produktivität in der Westdeutschen Industrie“ in: WWI-Mitteilungen 1958, Heft 3, S. 64.

Eine Steigerung der Menge der produzierten Güter ist jedoch in den meisten Fällen eine Folge der Arbeitsgeschwindigkeit, wenn keine neuartigen Maschinen eingesetzt wurden. Wie G r a f sagt, ist die Arbeitsintensität eine Funktion der Arbeitszeit ¹⁾. Dies erklärt die Steigerung der Arbeitsproduktivität, die man beim Übergang vom 10-Stunden-Tag auf den 8-Stunden-Tag beobachtete; durch Erhöhung der Arbeitsgeschwindigkeit wurde die zu erwartende Senkung des Arbeitsertrages zum größten Teil aufgefangen. G r a f erklärt dazu: „Eine solche Steigerung der Arbeitsgeschwindigkeit darf nicht verwechselt werden mit einer durch Erhöhung der Anstrengung zustande gekommenen. Die Arbeiter konnten . . . bei einer Arbeitsdauer von acht Stunden ohne größere Ermüdung die Arbeitsgeschwindigkeit entsprechend erhöhen“ ²⁾.

Die entgegengesetzte Wirkung trat im Krieg ein, als die Arbeitszeit verlängert wurde. Ein Vergleich der Wirtschaftszahlen ergab, daß eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit um 12 % – etwa von 48 auf 56 Wochenstunden – nur eine Ertragssteigerung von 3,4 % erbrachte, statt von 12 %, wie man es theoretisch erwartet hatte ³⁾.

Die Zusammenhänge zwischen Arbeitsdauer und Leistungsfähigkeit bei den Frauen hat das amerikanische Bureau of Labor Statistics untersucht ⁴⁾. Es kam dabei zu dem Ergebnis, daß Frauen mit leichter Arbeit während der 5-tägigen Arbeitswoche zu je acht Arbeitsstunden 7–8 % mehr leisteten als in der 48-Stundenwoche an fünf Arbeitstagen. Die Arbeitsgeschwindigkeit hat also den erwarteten Produktionsausfall von 16 % zur Hälfte aufgefangen.

Die Möglichkeit, die Verkürzung der Arbeitszeit durch Erhöhung der Arbeitsgeschwindigkeit auszugleichen, wird jedoch umso geringer, je höher der Anteil der Maschinenzeiten ist. G r a f bringt dazu ein Beispiel: Wenn in automatisch arbeitenden Maschinen Werkstoffe ein- und auszuspannen sind, so kann der Arbeiter nur die Spannzeiten beeinflussen. Machen die Spannzeiten 50 % der ganzen Stückzeit aus und beschleunigt sie der Arbeiter um 100 %, so würde der gesamte Arbeitsvorgang nur um 25 % beschleunigt ⁵⁾. Es darf also nicht übersehen werden, daß in der Fabrik der Arbeitsrhythmus weitgehend von der maschinellen Ausrüstung und nicht von der einzelnen Arbeitskraft bestimmt wird.

Die nun interessierende Frage, inwieweit die erwerbstätigen Frauen an der gestiegenen Arbeitsproduktivität beteiligt sind, kann aus der amtlichen Statistik nicht direkt beantwortet werden. Einen Anhaltspunkt liefert aber die Entwicklung der Produktivität in den einzelnen Industriezweigen ⁶⁾.

Hier zeigen sich charakteristische Unterschiede, die aus dem Ergebnis der Produktivitätssteigerung in der gesamten Industrie nicht ersichtlich sind.

¹⁾ Graf in: „Die 40-Stundenwoche“ – Veröffentlichung der Deutschen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft e.V., hrsg. von Haller, Kroebe, Seischab, Darmstadt 1955, S. 59.

²⁾ Graf in: „Die 40-Stundenwoche“, a.a.O., S. 53.

³⁾ Graf, ebd., S. 54.

⁴⁾ US Dept. of Labor: „Hours of Work and Output“, a.a.O., S. 23 ff.

⁵⁾ Graf in: „Die 40-Stundenwoche“, a.a.O., S. 55.

⁶⁾ Bei einem Vergleich der Produktionsergebnisse je Beschäftigten in den einzelnen Industriezweigen ist zu beachten, daß der Nettoproduktionswert je Beschäftigten eine variierende Größe ist, so daß die Zunahme der Produktivität um x % in einem Wirtschaftszweig eine ganz andere Bedeutung haben kann als in einem anderen. So wurde z. B. für 1954 in der chemischen Industrie ein Nettoproduktionswert je Beschäftigten von rund 17.000,- DM und in der Bekleidungsindustrie von nur 6.700,- DM errechnet. Diese Unterschiede ergeben sich durch die im Verhältnis zur einzelnen Arbeitskraft unterschiedliche Kapitalausstattung und die verschiedene Belastung mit Kostensteuern. Sie kommen in den Indices der Produktionsergebnisse je Beschäftigten usw. für die einzelnen Industriezweige nicht zur Wirkung, sondern erst in der Gewichtung der Gesamtindices.

s. Rüdiger: „Die Entwicklung des Produktionsergebnisses . . .“, a.a.O.

Die Wirtschaftszweige, in denen der Anteil der Frauen besonders hoch ist (über 40 %) ¹⁾, zeigten von 1950 bis 1956 folgende Zunahme des Produktions-
ergebnisses je Beschäftigten:

Industriegruppe oder -zweig	Anteil der Frauen an den Beschäftigten	Zunahme des Produktionsergebnisses
Feinmech. und optische Industrie	rd. 43 %	43 %
Verbrauchsgüterindustrie insges.	rd. 54 %	28 %
Papierverarbeitende Industrie	rd. 61,5 %	20 %
Lederverarbeitende Industrie	rd. 65 %	38 %
Schuhindustrie	rd. 58 %	19 %
Textilindustrie	rd. 58 %	33 %
Bekleidungsindustrie	rd. 84 %	35 %
Nahrungs- und Genußmittel- Industrie insges.	rd. 46 %	44 %
Tabakverarbeitende Industrie	rd. 80 %	74 %

Für die Beurteilung der Produktivitätsentwicklung nach der Verkürzung der Arbeitszeit sind jedoch die Angaben für die Jahre ab 1956 von Bedeutung. Hier zeigt sich folgendes Bild:

Index des Produktionsergebnisses je Beschäftigten und
je Arbeiterstunde ²⁾
1950 = 100

Industriegruppe bzw. -zweig	je Beschäftigten			je Arbeiterstunde		
	1956	1957	1958	1956	1957	1958
Feinmech. und opt. Industrie	143	145	145	142	154	156
Verbrauchsgüter- industrie insges.	128	132	132	130	141	146
Lederverarbeit. Industrie	138	145	151	128	141	152
Schuhindustrie	119	126	123	119	130	135
Textilindustrie	133	137	134	139	151	156
Bekleidungsindustrie	135	138	133	133	142	142
Nahrungs- u. Genußmittel- Industrie insges.	144	151	156	145	156	168
Tabakverarb. Industrie	174	192	204	175	193	207

Aus dieser Aufstellung ist zu ersehen, daß die Unterschiede in der Entwicklung der Indices für das Produktionsergebnis je Beschäftigten und je Arbeiterstunde, die ja die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die Produktivität zeigen, in den einzelnen Industriegruppen und Industriezweigen verschieden groß sind. Da nun Betriebe mit einem hohen Prozentsatz an weiblichen Beschäftigten sowohl in der Verbrauchsgüterindustrie mit niedrigem Produktionsergebnis je Arbeiterstunde als auch in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie und der feinmechanischen Industrie mit hohem Produktionsergebnis zu finden sind, ist es nicht möglich, typische Merkmale und Entwicklungen für die Produktivität der Frauenarbeit herauszufinden.

Die Unterschiede in der Produktivität der einzelnen Wirtschaftszweige und in dem Verhältnis zwischen dem Produktionsergebnis je Beschäftigten und je Arbeiterstunde scheinen weniger auf eine unterschiedliche Produktivität der Arbeitskräfte als auf strukturellen Verschiedenheiten in den Betriebsgrößen, auf anderen Möglichkeiten für den Einsatz von Maschinen und für die Automatisierung, sowie auf der andersgearteten Konjunkturlage in den einzelnen Branchen zu beruhen.

¹⁾ Vgl. Tabelle V im Anhang; zusammengestellt aus: „Wirtschaft und Statistik“ 1957, Heft 5, S. 258.

²⁾ Aus „Wirtschaft und Statistik“ 1958, Heft 3, S. 157 und 1959, Heft 5, S. 260.

Zusammenfassend kann gesagt werden: Nach den Auswirkungen, die die Arbeitszeitverkürzung auf die Leistungsfähigkeit der weiblichen Arbeiter hat, ist anzunehmen, daß die Produktivität der Frauenarbeit bei kürzeren Arbeitszeiten zunächst steigt; aus dem vorhandenen Zahlenmaterial kann jedoch weder die Arbeitsproduktivität als solche, noch die Produktivität der arbeitenden Frauen isoliert werden.

4. Die Gefahren der Produktivitätssteigerung.

Die Steigerung der Produktivität als Folge der Arbeitszeitverkürzung bringt eine große Gefahr mit sich: die Verkürzung der Zeit, in welcher der Arbeitnehmer für den Betrieb tätig ist, veranlaßt viele Arbeitgeber dazu, während der Arbeitszeit ein Maximum an Leistung zu fordern. Der Antrieb zur Leistungssteigerung kann in eine ungesunde Hetze ausarten; es werden Maschinen mit schnellerem Arbeitsgang angeschafft, dem einzelnen Arbeiter mehr Maschinen zur Bedienung anvertraut (z. B. in der Textilindustrie mehr Webstühle und Spindeln), die vom Betrieb freiwillig eingeführten Pausen wieder abgeschafft¹⁾. Auf diese Weise kommen die Arbeiter während der Arbeitszeit kaum zu einem Augenblick der Entspannung.

Bei den sogenannten typischen Frauenarbeiten ist das besonders belastend, denn diese stellen, wie schon gesagt wurde, meist hohe Anforderungen an Geschicklichkeit, Augenmaß und Konzentration und bewirken dadurch eine starke Anspannung der Nerven. Die Gesundheitsstatistik zeigt, daß sich in den letzten Jahren die Fälle von Erkrankungen aus nervösen Ursachen stark vermehren, ebenso wie die Krankheiten des Herzens und des Kreislaufes²⁾.

Viele dieser Erkrankungen sind auf das Tempo des modernen Arbeitslebens zurückzuführen³⁾. Besonders der Organismus der Frau, deren vegetatives Nervensystem wesentlich labiler ist als das des Mannes, ist diesen Gefahren in hohem Maße ausgesetzt.

Angesichts dieser Gefährdung erhebt sich die Frage, ob in vielen Fällen die positiven Wirkungen einer verkürzten Arbeitszeit nicht durch die negativen Folgen des gesteigerten Tempos aufgewogen oder überkompensiert werden.

Muß, von einer „Gesundheitsbilanz“ her gesehen, die durch die Arbeitszeitverkürzung gewonnene Zeit dafür aufgewendet werden, um die Schäden auszugleichen, die durch eine verstärkte Arbeitshetze entstanden sind, so ist die

¹⁾ In einem Rundschreiben des Arbeitgeberverbandes der metallverarbeitenden Industrie (aus besonderer Quelle) heißt es: „Da die Arbeitszeitverkürzung nach Möglichkeit Produktionseinbußen vermeiden sollte, hatten wir empfohlen, die tarifliche Arbeitszeit unter weitgehender Ausschaltung aller Fehlzeiten zu nutzen und auf eine genaue Einhaltung der Arbeitszeit zu achten. Dabei spielen die von einzelnen Betrieben ganz oder teilweise ohne tarifliche Verpflichtungen bezahlten Ruhepausen eine wesentliche Rolle. Nach den nunmehr vorliegenden Meldungen haben die meisten Betriebe die bezahlten Arbeitspausen oft nach erheblichen Widerständen der örtlichen Gewerkschaft und der Betriebsräte abgeschafft“.

Die Entwicklung ist aus folgender Übersicht zu ersehen:

Es bezahlten Arbeitspausen

Vor dem 1. 10. 1956 18 Betriebe mit 11006 Arbeitern = 38,5 %

Nach dem 1. 10. 1956 7 Betriebe mit 7667 Arbeitern = 26,9 %

²⁾ Vgl.: „Die Sterbefälle 1957 nach Alter, Todesursache und Geschlecht“ in: „Wirtschaft und Statistik“ 1959, Heft 5, S. 246.

³⁾ A. Meister schildert diesen Vorgang, der nicht am Fabrikort Halt macht, sondern sich im Leben außerhalb der Arbeit fortsetzt: „Übermäßig schnelles Arbeitstempo, bestimmt durch den Arbeitsgang des Betriebes, wandelt den Lebensrhythmus des Menschen zur Hast, macht ihn nervös, zwingt zu Rücksichtslosigkeiten, um das aufgezwungene Arbeitstempo einhalten und das Arbeitspensum bewältigen zu können. Die aber hier aufgezwungene Hast und Rücksichtslosigkeit, während des ganzen Arbeitstages ausgeübt, wird dem Menschen zur Gewohnheit und überträgt sich auf sein Leben außerhalb der Arbeit“.

A. Meister, a.a.O., S. 119.

Bilanz gerade ausgeglichen und es kann kein Gewinn verzeichnet werden. Verwendet die Frau die gewonnene Zeit jedoch für Arbeiten im Haushalt oder für eine gesundheitsschädigende Freizeitgestaltung, so ist das Ergebnis vom gesundheitlichen Standpunkt aus negativ, denn es werden jetzt mehr Kräfte verzehrt als vor der Verkürzung der Arbeitszeit.

Man kann daher nicht ohne weiteres annehmen, daß jede Verkürzung der Arbeitszeit die Gesundheit und Leistungskraft der Arbeitnehmer nur steigern könne. Bei einer solchen Aussage müssen die Arbeitsbedingungen im Betrieb und ihre Veränderung bei sich ändernden Arbeitszeiten berücksichtigt werden sowie der Gebrauch, der von der freien Zeit gemacht wird. Dabei ist zu beachten, daß eine Erhöhung der nervösen Belastung ein Vielfaches an Erholungszeit zum Ausgleich erfordert.

Es wird daher in einigen Fällen günstiger sein, die Arbeitsbedingungen so zu verändern, daß die Ermüdung herabgemindert wird, als schematisch die Arbeitszeit zu verkürzen und es dem einzelnen Arbeitnehmer zu überlassen, ob er die gewonnene Zeit dafür verwenden will und kann, seine Kräfte zu regenerieren.

Die Produktivitätssteigerung, die durch eine solche ungesunde Hetze im Betrieb erreicht wurde, bedeutet Raubbau an der Gesundheit des Arbeiters; daher wird dessen gesteigerte Leistungsfähigkeit auch nicht lange anhalten können, so daß auf lange Sicht die Produktivität der Arbeit in diesen Betrieben absinken muß, was sich auf die Produktionsergebnisse des ganzen Industriezweiges auswirkt.

C. Die Auswirkungen auf die Beschäftigung von weiblichen Arbeitnehmern.

1. Das Angebot an weiblichen Arbeitskräften.

a) Gründe für die Erwerbstätigkeit der Frauen.

Wenn man die Frage beantworten will, wie sich eine Verkürzung der Arbeitszeit auf das Angebot an weiblichen Arbeitskräften auswirken wird, muß man wissen, welche Gründe die Frauen zur Arbeitsaufnahme bewegen und wieviele Frauen sich gegebenenfalls für den Arbeitsmarkt gewinnen ließen.

Bei der Betrachtung der ersten Frage zeigt sich, daß der wichtigste Grund der Verdienst ist, der aus verschiedenen Motiven erstrebt wird. Die meisten Frauen arbeiten, um ihren eigenen Lebensunterhalt zu verdienen. Hierzu kann man auch die jungen Mädchen rechnen, die im elterlichen Haushalt leben und einen Teil ihres Lohnes der Familie geben, während von dem Rest die persönlichen Anschaffungen bezahlt werden. Einige müsse von ihrem Verdienst auch Angehörige, besonders Kinder erhalten¹⁾. Andere, deren Lebensunterhalt durch das Einkommen des Ehemannes gesichert erscheint, arbeiten, um Anschaffungen für den Haushalt zu bezahlen, um die Ausbildung der Kinder zu finanzieren²⁾ oder um einen höheren Lebensstandard zu erreichen. Wieder andere möchten die Anwartschaft auf eine Rente oder Pension nicht verlieren³⁾. Bei allen diesen Fällen steht das Geldverdienen im Vordergrund der Überlegungen über die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.

¹⁾ Nach A. H. Herrmann (a.a.O., S. 46) arbeiten für den eigenen Lebensunterhalt 41 % der Ledigen, 7 % der Verheirateten und 36,1 % der Verwitweten und Geschiedenen. Für den Lebensunterhalt ihrer Angehörigen arbeiten 49 % der Ledigen, 57 % der Verheirateten und 63 % der Verwitweten und Geschiedenen.

²⁾ Dabei fällt stark ins Gewicht, daß die Ausbildungszeit der Kinder immer länger wird und heute bereits ein Viertel der gesamten Lebenserwartung umfaßt.

³⁾ Bei der oben angeführten Erhebung gaben 35,7 % der verheirateten Frauen für ihre Erwerbsarbeit „besondere Gründe“ an; nach Ansicht A. H. Herrmanns dürften die hier erwähnten Gründe dazugehören.

Es ist nicht leicht zu sagen, wann wirkliche Not die Frauen zur Arbeit zwingt, denn der Begriff der Not ist nur schwer zu definieren. Er hängt ab von den subjektiven Wertvorstellungen des einzelnen und seinen persönlichen Ansprüchen, vom Lebensstandard der jeweiligen sozialen Schicht und von der Kulturhöhe des ganzen Volkes. Mit zunehmendem Wohlstand wachsen die Bedürfnisse, und mit ihnen steigt auch das Einkommensniveau, unter dem eine Familie nicht existieren zu können glaubt. Wenn der allgemeine Wohlstand steigt, sinkt also die Notwendigkeit eines zusätzlichen Verdienstes der Ehefrau nicht im gleichen Ausmaße. Nach Helga Schmucker¹⁾ leben nur 53,4 % der 4-Personenhaushalte von einem Einkommen, obwohl das Arbeitsgehalt eines einzelnen Arbeitnehmers für eine Familie mit zwei Kindern gedacht ist.

Bei der Betrachtung des Verdienstes als Motiv für die Erwerbsarbeit muß auch beachtet werden, daß der Lohn für die Frau ein ganz unterschiedliches Gewicht haben kann. In den untersten Einkommensstufen wird die doppelte Belastung der arbeitenden Frau durch Haushalt und Erwerbsarbeit meistens mehr als aufgewogen durch die Erleichterungen, die der zusätzliche Verdienst mit sich bringt. Er ermöglicht es der Familie, sich besser zu ernähren, besser zu wohnen usw. und gibt der Frau durch die Anwartschaft auf Invalidenrente mehr Sicherheit für das Alter.

Für die Frauen dagegen, deren Existenzminimum durch das Einkommen des Ehemannes gesichert ist, wird die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu einem Rechenexempel. Dem meistens niedrigen Verdienst steht die Verteuerung der Lebenshaltung durch die berufliche Tätigkeit gegenüber. Hier sind die Fahrtkosten von und zur Arbeitsstätte zu nennen, sowie höhere Ausgaben für Kleidung (entweder für typische Arbeitskleidung, die nur selten vom Betrieb vollständig geliefert wird, oder für normale Kleidung bei den Büroberufen). Wie schon gesagt wurde, verteuert sich auch die Haushaltsführung; der Zeitmangel zwingt zum Essen in Kantinen und Restaurants, zu hastig zubereiteten Mahlzeiten, zu mangelhafter Pflege von Kleidung, Wäsche und Wohnung. Die Einkäufe müssen in der knapp bemessenen Freizeit erledigt werden, wodurch ein Einkaufen in den günstigsten Geschäften und eine sorgfältige Wahl unmöglich wird. Bei den Müttern kleiner Kinder kommen noch die Kosten für Unterbringung und Beaufsichtigung der Kinder hinzu.

Dem Arbeitseinkommen stehen also die Kosten gegenüber, die direkt mit der Arbeit verbunden sind, und die entgangene Ersparnis, die durch sorgfältiges Wirtschaften im Haushalt erzielt worden wäre. Erst wenn der Verdienst viel höher ist als diese Kosten, bringt die Erwerbsarbeit der Frau einen echten Gewinn.

Der Verdienst ist aber nicht immer der ausschlaggebende Grund für die Arbeitstätigkeit einer Frau. Manche Frauen finden eine Befriedigung in der Arbeit selbst. Hierzu gehören zunächst die Frauen, meist in gehobenen Stellungen, denen ihr Beruf so viel Freude schenkt, daß sie ihn nicht aufgeben wollen. Bei älteren Frauen ist oft der Wunsch maßgebend, wieder einen Wirkungskreis zu haben; andere arbeiten, um einen Ausgleich für Kinderlosigkeit zu finden oder um eine Beschäftigung zu haben, die ihre Zeit ausfüllt. Jüngere Frauen bleiben oft im Berufsleben, weil sie ihre Fachkenntnisse üben und den Anschluß an die Fortschritte der Technik nicht verlieren wollen.

Alle diese Motive treffen meistens bei den Frauen, die durch berufliche Qualifikation ein befriedigendes Verhältnis zu ihrer Arbeit haben oder die in Betrieben arbeiten, in denen ein angenehmes Betriebsklima herrscht. Wenn die Verkürzung der Arbeitszeit zu einer besseren beruflichen Ausbildung der Frauen führt, werden diese Motive ohne Zweifel an Bedeutung gewinnen.

¹⁾ Helga Schmucker: „Studie zur Frage des Familieneinkommens“ in: Allg. Stat. Archiv, 1954, Heft 1, S. 44/45.

b) Die Reserven an weiblichen Arbeitskräften.

Die Zweite Frage, die in diesem Zusammenhang untersucht werden soll, lautet nun, welche Reserven an arbeitsfähigen Frauen vorhanden sind, aus denen ein gesteigertes Angebot an Arbeitskräften hervorgehen könnte.

Da, wie schon gezeigt wurde, Alter und Familienstand bei der weiblichen Berufstätigkeit von entscheidender Bedeutung sind, soll zunächst die weibliche Bevölkerung noch einmal unter diesen beiden Gesichtspunkten betrachtet werden.

Die Frauen im erwerbsfähigen Alter waren am 31. Dezember 1956 folgendermaßen auf die einzelnen Altersgruppen verteilt ¹⁾ (in 1000), die 1955 folgende Erwerbsquoten hatten ²⁾:

	15 – 18	18 – 20	20 – 25	25 – 30
insgesamt	1.356,5	853,3	1.856,8	1.781,7
Erwerbsquote	74,9	86,1	74,7	54,5
	30 – 40	40 – 50	50 – 60	60 – 65
insgesamt	3.646,7	3.952,9	3.671,9	1.445,8
Erwerbsquote	46,2	36,7	31,6	20,7

Es zeigt sich hier, daß die Altersgruppe zwischen 18 und 20 Jahren mit 86,1 die höchste Erwerbsquote erreichte. Diese Tatsache bezeichnet den zweiten für die Frauenarbeit typischen Sachverhalt: die Abhängigkeit vom Familienstand. Zwischen 18 und 20 Jahren haben die meisten Mädchen ihre Berufsausbildung beendet und treten in das Erwerbsleben ein. Vom 18. bis zum 25. Lebensjahr sind fast 80 % aller Frauen erwerbstätig. Vom 25. Lebensjahr an fällt die Erwerbsquote stark ab, was darauf beruht, daß die meisten Ehefrauen nach der Heirat oder der Geburt des ersten Kindes die Arbeit wieder aufgeben.

Die weibliche Erwerbstätigkeit konzentriert sich also vor allem auf die ledigen Frauen unter 45 Jahren. Von diesen sind rund 70 % erwerbstätig. Von den 30 %, die nicht im Erwerbsleben stehen, kann angenommen werden, daß sie entweder aus gesundheitlichen Gründen dazu nicht in der Lage sind, daß sie noch in einer Berufsausbildung stehen, daß sie auf Grund ihrer finanziellen Verhältnisse nicht gezwungen sind zu arbeiten oder daß sie im Haushalt der Eltern, Geschwister oder sonstigen Verwandten mithelfen, ohne als mithelfende Familienangehörige oder Hausangestellte statistisch erfaßt zu werden. Es ist daher anzunehmen, daß aus der Gruppe der Ledigen unter 45 Jahren keine beachtenswerten Reserven an Arbeitskräften mobilisiert werden können.

Größere Möglichkeiten zur Gewinnung neuer Arbeitskräfte finden sich dagegen bei den Ehefrauen ohne Kinder, sowie bei den Verwitweten oder Geschiedenen und den älteren Frauen. In diesen Gruppen ist nur ein sehr niedriger Prozentsatz erwerbstätig, und zwar aus verschiedenen Gründen: einmal, weil diese Frauen durch die Arbeit des Ehemannes finanziell gesichert sind oder Renten irgendwelcher Art beziehen, zweitens jedoch, weil sie nicht in der Lage sind, die Belastungen einer vollen Erwerbstätigkeit auf sich zu nehmen.

Es erhebt sich nun die Frage, ob Frauen, die vor der doppelten Belastung durch Berufsarbeit und Haushalt zurückschrecken, durch die Verkürzung der Arbeitszeit zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit veranlaßt werden können; ob also die theoretisch vorhandene Reserve auch praktisch für das Erwerbsleben aktiviert werden kann. Das hängt, wie Ursula Nie mann sagt, „von zahlreichen Faktoren ab, die sich rechnerisch nicht ohne weiteres erfassen lassen,

¹⁾ Zusammengestellt aus dem Stat. Jahrbuch für 1958, S. 38.

²⁾ Entnommen aus: „Wirtschaft und Statistik“ 1956, Heft 8, S. 398.

z. B. dem räumlichen Zusammentreffen von angebotenen Arbeitsplätzen und verfügbaren weiblichen Arbeitskräften, den erforderlichen und vorhandenen beruflichen Qualifikationen, . . . und vor allem einer sinnvollen Arbeitszeitgestaltung, die angesichts der Doppelbelastung der Frau durch Erwerbstätigkeit und Hausarbeit besonders wesentlich ist¹⁾.

Die Verkürzung der Arbeitszeit würde demnach die Aktivierung der weiblichen Arbeitskraftreserven erleichtern und in vielen Fällen überhaupt erst möglich machen, sobald sich die Notwendigkeit zu einer solchen Aktivierung erhebt.

In diesem Zusammenhang ist nun bemerkenswert, daß der Anteil der Frauen an den Arbeitslosen sehr viel größer ist als der der Männer²⁾. In den Jahren 1951 bis 1957 zeigte der Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbspersonen bei Männern und Frauen eine sinkende Tendenz, die Prozentzahl der arbeitslosen Frauen blieb jedoch im Durchschnitt immer über der der Männer³⁾.

	1952		1953		1954	
	31. 3.	30. 9.	31. 3.	30. 9.	31. 3.	30. 9.
Männer	9,7	5,7	8,3	5,1	8,3	3,9
Frauen	10,0	7,9	8,6	6,5	8,2	6,3

	1955		1956		1957	
	31. 3.	30. 9.	31. 3.	30. 9.	31. 3.	30. 9.
Männer	8,0	1,8	5,4	1,4	3,2	1,5
Frauen	7,6	4,5	5,7	3,6	4,6	2,7

In fast allen Landesarbeitsamtsbezirken ist die Zahl der arbeitslosen Frauen höher als die Zahl der offenen Stellen⁴⁾.

Diese Tatsache hat sehr komplexe Wurzeln, von denen die zwei wichtigsten genannt werden sollen. Einmal kommen bei den weiblichen Arbeitskräften Angebot und Nachfrage räumlich nicht zusammen, da die Frauen infolge ihrer starken Bindungen an die Familie viel weniger beweglich sind als die Männer⁵⁾.

Der zweite Grund ist die schon öfter erwähnte fehlende berufliche Qualifikation der Frauen, so daß die Frauen, die nur als Hilfsarbeiterinnen beschäftigt werden können, arbeitslos sind, während die Fabriken und Büros Fachkräfte suchen.

2. Die erhöhte Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften als Folge der Arbeitszeitverkürzung.

Es ist anzunehmen, daß die Verkürzung der Arbeitszeit die Nachfrage nach Arbeitskräften erhöhen wird; es soll daher im folgenden untersucht werden, in welcher Weise diese Annahme auf die weiblichen Arbeitnehmer zutrifft.

¹⁾ Ursula Niemann: „Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit der Frauen in Westdeutschland“ in: WWI-Mitteilungen 1956, Heft 8/9, S. 187.

²⁾ In der Gliederung der Arbeitslosen nach Berufen (nach der Systematik der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung) zeigt sich das Ausmaß der höheren weiblichen Arbeitslosigkeit. In der Gruppe der Textilersteller und -verarbeiter betrug der Anteil der Arbeitslosen insgesamt 3,4 %, bei den Frauen 11,7 %; in der Gruppe „Nahrungs- und Genußmittelhersteller“ ist bei einem Arbeitslosenanteil von 2,3 % der Prozentsatz für die Frauen 5,9. Ähnlich ist es in den kaufmännischen Berufen (3,8 % insges.; Frauen alleine 9,4 %) und in den Verwaltungs- und Büroberufen (Männer und Frauen zusammen 2,6 %, Frauen allein 8,2 %). Entnommen aus dem Stat. Jahrbuch für 1958, S. 116.

³⁾ Bei den Angaben für die männlichen Arbeitslosen zeigen sich starke Schwankungen, die durch die Saisonarbeiter bedingt sind.
Entnommen aus dem Statistischen Jahrbuch für 1958, S. 117.

⁴⁾ Vgl. Tabelle XI im Anhang.

⁵⁾ In Hessen herrscht z. B. im Raum Frankfurt ein starker Mangel an Arbeitskräften, während in Nordhessen ein hoher Prozentsatz an arbeitslosen Frauen nachgewiesen wird.

Zunächst wird sich durch die Arbeitszeitverkürzung die Knappheit an Arbeitskräften verstärken, denn wenn die Arbeitnehmer dem Betrieb nur für kürzere Zeit zur Verfügung stehen, wird in vielen Betrieben die Einstellung zusätzlicher Kräfte notwendig werden. Die Zunahme des Arbeitskräftebedarfs als Folge der Arbeitszeitverkürzung ist statistisch nicht genau zu erfassen, da sich diese Ursache der Nachfrage nicht von den konjunkturellen Gründen isolieren läßt. Einen Anhaltspunkt dafür geben nur die Ergebnisse von Umfragen in den Betrieben, in denen immer wieder hervorgehoben wird, daß die Arbeitszeitverkürzung den Mangel an geeigneten Arbeitskräften noch verstärkt 1).

Dabei wirkt noch erschwerend, daß, während die westdeutsche Wirtschaft seit der Währungsreform in einer fast ununterbrochenen Expansion begriffen ist, die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nur wenig zugenommen hat. 1950 waren 31.998.000 Personen zwischen 15 und 65 Jahre alt, 1957 umfaßte dieser Personenkreis 34.582.000 Männer und Frauen 2). Das Angebot an Arbeitskräften wird dadurch noch geringer, daß die Wehrpflicht jedes Jahr etwa eine halbe Million junger Männer dem Wirtschaftsleben entzieht. Auch die Zahl der schulentlassenen Jungen und Mädchen wird in den nächsten Jahren gering sein 3), und die Tendenz zur längeren Schulausbildung führt dazu, daß immer weniger Kinder schon mit 14 bis 15 Jahren in das Erwerbsleben eintreten.

Da bei den Männern die Knappheit an Arbeitskräften schon seit Jahren fühlbar ist, wird sich die Nachfrage auf die Frauen konzentrieren, die in der Lage sind, den Platz der nicht verfügbaren männlichen Arbeitskräfte einzunehmen.

Dem kommt entgegen, daß durch die Automatisierung der Arbeit im Betrieb eine Umschichtung im Bedarf an Arbeitskräften eintritt. Die Zahl der Arbeitsplätze, die hohe Anforderungen an die Muskelkraft stellen, nimmt ab, während Arbeitskräfte für Präzisionsarbeiten immer mehr gesucht werden; als Folge davon wird es in der Industrie eine steigende Anzahl von Arbeiten geben, die von Frauen ausgeführt werden können.

Die Nachfrage nach Frauenarbeit wird jedoch nicht nur deshalb zunehmen, weil männliche Arbeitskräfte knapp sind. In vielen Bereichen der Wirtschaft sind weibliche Arbeitskräfte sehr begehrt, weil es dort Arbeiten gibt, die am besten von Frauen ausgeführt werden, da sie typisch weibliche Eigenschaften erfordern. So werden in den kaufmännischen Berufen die große Anpassungs- und Kontaktfähigkeit, sowie die Sorgfalt und Genauigkeit der weiblichen Angestellten geschätzt. In der stark expandierenden optischen, feinmechanischen und elektrotechnischen Industrie gibt es zahlreiche Arbeiten, für welche die geschickten und geduligen Frauenhände unerläßlich sind. Schließlich hat der ausgeprägtere Sinn der Frauen für Kleidung und Schmuck sie in den Wirtschaftszweigen unentbehrlich werden lassen, die sich mit Mode und Kunstgewerbe beschäftigen.

Die Verkürzung der Arbeitszeit wird in diesen Betrieben, unabhängig von der Knappheit an männlichen Arbeitern, die Nachfrage nach Arbeiterinnen und Angestellten erhöhen.

1) Z. B. wird in einem Rundschreiben des Arbeitgeberverbandes der Eisen- und Metallindustrie für Rheinland-Rheinhesen berichtet, daß im Frühjahr 1957 nach Verkürzung der Arbeitszeit auf 45 Wochenstunden „12 Betriebe (von 110 befragten) die Einstellung von insgesamt 146 Arbeitskräften als notwendig bezeichneten. Andere Betriebe mußten von erforderlichen Einstellungen in Ermangelung geeigneter Arbeitskräfte absehen“. (Aus besonderer Quelle).

2) Entnommen aus dem Statistischen Jahrbuch für 1952, S. 26 und für 1958, S. 38.

3) Gegenüber einem Durchschnitt von rund 900.000 14–15jährigen wurden 1957 jeweils rund 700.000 14–15jährige und 13–14jährige gezählt; 696.000 Kinder waren 12–13, 514.000 11–12, 615.000 10–11 Jahre alt.

Die Arbeitszeitverkürzung kann außerdem die Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt strukturell verbessern, wie in den vorhergehenden Abschnitten gezeigt wurde, und somit zu einer Erhöhung der Nachfrage nach Frauenarbeit führen, die vom augenblicklichen Mangel an Arbeitskräften unabhängig ist. Wenn infolge der Arbeitszeitverkürzung der Hausarbeitstag entfällt, wenn die Fehlzeiten der Frauen zurückgehen, die den Unternehmen zusätzliche Kosten aufbürden, und wenn die Produktivität ihrer Arbeit steigt, dann werden die Frauen zu begehrteren Kräften in der Wirtschaft.

Obwohl sich die bessere berufliche Qualifikation der Frauen als Folge der Arbeitszeitverkürzung erst auf längere Sicht auswirken kann, wird ihr ein ganz bedeutender Einfluß auf die Nachfrage der Wirtschaft nach arbeitenden Frauen zukommen. Sie kann einen so großen Fortschritt bedeuten, daß ihre Folgen weit über das Gebiet des rein Ökonomischen hinausgehen werden.

3. Die Tendenz zur Zunahme der außerhäuslichen Erwerbstätigkeit der Frau.

Bevor die Prognosen des vorigen Abschnittes an der tatsächlichen Entwicklung geprüft werden, muß man die Tatsache berücksichtigen, daß die Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften, unabhängig von der Arbeitszeitverkürzung, in den kommenden Jahren wahrscheinlich nicht geringer werden wird. Es besteht nämlich seit dem Beginn der Industrialisierung die Tendenz zur Zunahme der weiblichen Erwerbstätigkeit in abhängiger Stellung.

Genauer gesagt zeigt die Frauenarbeit in den industrialisierten Ländern in dem Maße eine Zunahme, wie die wirtschaftliche Expansion die Mobilisierung der Arbeitskraftreserven erfordert¹⁾ und die Möglichkeiten für eine vielseitige Verwendung der Frauenarbeit vergrößert. Die Erfahrungen, die in zwei Weltkriegen mit den arbeitenden Frauen gemacht wurden, haben in der Folgezeit jeweils diese Tendenz noch verstärkt. Außerdem zeigt sich, daß die Entwicklung von Industrien, die weibliche Arbeitskräfte brauchen, die Erwerbsarbeit älterer und verheirateter Frauen begünstigt. Man findet immer wieder Beispiele dafür, daß die Ansiedlung von Fabriken der verarbeitenden Industrie in bestimmten Gebieten die Neigung zur Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen sprunghaft steigen ließ²⁾.

Die Erwerbstätigkeit der verheirateten Frauen steht außerdem in enger Verbindung mit den als allgemeinverbindlich geltenden Anschauungen, die sich ebenfalls im Laufe der industriellen Entwicklung verändert haben³⁾.

Diese Veränderung zielt auf eine selbstverständliche Teilnahme der Frauen an bisher ausschließlich männlichen Lebensbereichen; sie ist durch die industrielle Revolution eingeleitet und durch zwei Weltkriege beschleunigt worden. Als Folge dieser gesellschaftlichen Umwälzungen läßt sich feststellen, daß die

¹⁾ s. BIT: „Tendances de l'emploi des femmes“ – Réunion d'experts sur le travail féminin – Genf, Dez. 1951 (Manuskript hektographiert), S. 3.

²⁾ Die Entwicklung der verarbeitenden Industrie in den USA hat z. B. dazu geführt, daß schon 1949 die Zahl der in diesen Industrien erwerbstätigen verheirateten Arbeitnehmerinnen höher war als die Zahl der unverheirateten. Vgl. „Tendances de l'emploi des femmes“, a.a.O., S. 6.

³⁾ Wie stark das Gewicht der wirtschaftlichen Entwicklung ist, mag der Vergleich zwischen der Lage in Norditalien und in Süditalien deutlich machen. Beide Regionen sind vom Krieg betroffen worden, in beiden ist durch die Inflation als Folge des Krieges der wirtschaftliche Rückhalt vieler Familien zerstört worden, im Norden wie im Süden ist die Bindung der italienischen Frau an die Familie sehr stark. Und trotzdem finden sich in Norditalien viele außerhäuslich erwerbstätige Ehefrauen, während es im Süden für eine Ehefrau nicht üblich ist, außerhalb der Aufsicht der Familie zu arbeiten.

Frauen in verstärktem Umfang den Wunsch haben oder von der Notwendigkeit veranlaßt werden, erwerbstätig zu sein¹⁾, eine Entwicklung, die nicht auf die verheirateten Frauen beschränkt geblieben ist.

Für die unverheiratete Frau ist in der Familie nicht genügend Wirkungsmöglichkeit, falls sie überhaupt noch nach dem Tod der Eltern das Empfinden hat, zu der geschlossenen Einheit einer Familie zu gehören. Für die verwitweten und geschiedenen Frauen ohne Kinder gilt das gleiche; auch diese Frauen suchen in der Erwerbstätigkeit nicht nur den Verdienst, sondern einen Lebensinhalt.

Die Neigung der arbeitenden Frauen wendet sich dabei ganz eindeutig einigen Berufen zu, während andere abgelehnt werden. Die starke Zunahme der kaufmännischen Berufe, die im ersten Kapitel dieser Arbeit schon gezeigt wurde, und der Rückgang der Beschäftigten in der Landwirtschaft und in den privaten Dienstleistungen sind charakteristisch für die Tendenz der weiblichen Erwerbstätigkeit in den Industrieländern.

Sie sind wohl eine Folge der Berufswünsche der weiblichen Jugendlichen, die vor allem in die Büroberufe drängen, weil sie gegenüber den anderen Arbeitsplätzen eine Reihe von Vorteilen bieten, z.B. regelmäßige Arbeitszeiten (gegenüber der Arbeit in der Landwirtschaft und der Schichtarbeit in der Industrie), persönliche Unabhängigkeit (gegenüber der Arbeit im fremden Haushalt), Sauberkeit und höheres soziales Ansehen.

4. Die Entwicklung der Beschäftigung seit 1956.

Seit dem Jahre 1956 ist, wie schon gezeigt wurde, die Arbeitszeit in allen Bereichen der Wirtschaft stark verkürzt worden. Durch eine statistische Analyse der seitherigen Entwicklung müßte man demnach feststellen können, ob ein Einfluß der Arbeitszeitverkürzung auf die Beschäftigung weiblicher Arbeitskräfte vorhanden ist und ob dieser Einfluß die Tendenz hatte, der erhöhten Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften ein erhöhtes Angebot an arbeitswilligen Frauen folgen zu lassen. Diese Aufgabe war allerdings nicht befriedigend lösbar, denn um etwaige Veränderungen im Trend der Frauenbeschäftigung festzustellen, konnte nur auf Zahlenangaben bis 1957 einschließlich zurückgegriffen werden. Der Zeitraum ist also zu kurz, um wirklich eindeutige Folgerungen zu erlauben. Daher sollen hier nur Vermutungsschlüsse gezogen werden, die allerdings durch die in den vorhergehenden Kapiteln gezeigten Zusammenhänge erhärtet sind.

Die nachfolgenden Überlegungen stützen sich auf den Index der Beschäftigung, auf die Zahl der Beschäftigten in den einzelnen Industriezweigen, auf die Entwicklung der Erwerbsquote und der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Das Bild der Entwicklung wird dabei jedoch von zwei Faktoren verschleiert: durch die Verlangsamung der Konjunktur im Jahre 1957, als deren Folge die Beschäftigung in der Industrie zurückging und die stetige Nachfragerhöhung der vorhergehenden Jahre ausgeblieben ist, und durch den vom Krieg verursachten Überschuß an ledigen und verwitweten Frauen, die die Erwerbsquote ihrer Altersklassen in außergewöhnlicher Weise beeinflussen.

¹⁾ Vgl.: „la participation des femmes mariées et des mères de famille à l'activité économique“ in: „Revue Internationale du Travail“ 1956, Nr. 6.

Der Index der Frauenbeschäftigung ist von 1951 bis zum 30. 9. 1957 von 100 auf 131 gestiegen ¹⁾; im Jahre 1957 zeigt sich dabei eher eine Verlangsamung als eine Verstärkung des Trends; während in den übrigen Jahren von März bis September die Beschäftigung um fünf Punkte zunahm, stieg sie im Sommer 1957 nur um drei Punkte, wahrscheinlich als Folge des beginnenden Konjunkturrückganges.

Eine Beschränkung dieser Entwicklung auf Betriebe, die Frauen als Ersatz für männliche Arbeitskräfte verwenden, war nicht erkennbar, denn auch in den Industriezweigen, in denen der Prozentsatz der weiblichen Arbeitnehmer hoch ist, deckte sich der Anstieg der Beschäftigung von 1956 bis 1957 mit dem allgemeinen Erscheinungsbild ²⁾.

Die Zunahme der Beschäftigung, die in fast allen Wirtschaftsbereichen seit 1950 erfolgte, wurde also durch die Arbeitszeitverkürzung nicht beeinflusst, sondern die Abschwächung der Zunahme folgte der normalen Tendenz.

In einigen Wirtschaftszweigen war die Zahl der weiblichen Arbeitnehmer sogar rückläufig oder stagnierend. Am stärksten fällt diese Entwicklung in der Tabakindustrie auf; dort ist die Beschäftigung von Frauen von 61.499 im Jahre 1951 auf 56.489 im Jahre 1957 gefallen. Wie schon bei der Untersuchung der Produktivität gesagt wurde, geht das Absinken der Beschäftigtenzahlen in diesem Industriezweig auf strukturelle Veränderungen zurück, nämlich auf den Rückgang der arbeitsintensiven Zigarrenherstellung zu Gunsten der automatisierbaren Produktion von Zigaretten.

In der Bekleidungsindustrie und in der Schuhindustrie hat sich die Aufwärtsbewegung ebenfalls verlangsamt. Auch dies beruht auf konjunkturellen Ursachen und ist unabhängig von der Arbeitszeitverkürzung.

Die Zunahme der Beschäftigung muß im Zusammenhang mit der allgemeinen Entwicklung der weiblichen Bevölkerung gesehen werden. Während die Beschäftigung von 1951 bis 1957 bei den Frauen um 31 % zunahm, hat die weibliche Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 17.396.600 bei der Volkszählung 1950 auf 18.561.600 am 31. 12. 1956, also um 6,7 %, zugenommen. Dabei muß noch berücksichtigt werden, daß infolge der zunehmenden Zahl von Männern im heiratsfähigen Alter auch die Zahl der Eheschließungen größer geworden ist, so daß sich der Anteil der Verheirateten an den Frauen im erwerbsfähigen Alter erhöht hat. Am besten verfolgt man die Entwicklung an Hand der Erwerbsquoten für die hier interessierende Gruppe der weiblichen Erwerbstätigen in abhängiger Stellung:

¹⁾ Die Entwicklung der Beschäftigung 1951 bis 1957:

Beschäftigte Arbeiter, Angestellte und Beamte (einschl. Arbeitslose)

	Männer	Frauen
	Index 31. 12. 51 = 100	Index 31. 12. 51 = 100
	in 1000	in 1000
31. 12. 1951	11.197,1	5.039,7
31. 3. 1952	11.137,5	5.025,6
30. 9. 1952	11.319,2	5.187,7
31. 3. 1953	11.381,7	5.215,9
30. 9. 1953	11.587,2	5.398,4
31. 3. 1954	11.686,4	5.499,1
30. 9. 1954	11.922,2	5.731,1
31. 3. 1955	12.029,2	5.818,5
30. 9. 1955	12.251,1	6.050,5
31. 3. 1956	12.395,4	6.155,3
30. 9. 1956	12.633,5	6.387,0
31. 3. 1957	12.700,9	6.465,9
30. 9. 1957	12.749,5	6.584,9

Entnommen aus dem Statistischen Jahrbuch 1958, S. 117.

²⁾ vgl. Tabelle XII im Anhang.

Erwerbsquoten der weiblichen Beschäftigten in abhängiger Stellung 1950 – 1957

Jahr	Abh. Erw. Personen in 1000	weibl. Personen im erwerbsf. Alter in 1000	Erwerbsquote
1950	3.621,8	17.396,6	20,9
1955	5.942,0	18.546,3	32,0
1956	6.273,5	18.564,6	33,8
1957	6.531,9	19.039,0	34,3

Für die Jahre 1950 – 1955 ergibt sich eine mittlere Zuwachsrate der Erwerbsquote von 2,2 %. 1955 – 1956 finden wir noch 1,8 %, aber 1956 – 1957 ist die Zunahme auf 0,5 % gesunken. Ungeachtet der eingeführten Arbeitszeitverkürzungen folgte die Entwicklung also der Konjunkturabschwächung in vollem Maße. Demnach kann man wohl schließen, daß die Verkürzung der Arbeitszeit in dem betrachteten Zeitraum ohne Einfluß auf die Erwerbsquote geblieben ist. Die Ursachen hierfür ergeben sich vermutlich aus einer Reihe von Umständen, die man folgendermaßen zusammenfassen kann:

Die Frauen, die arbeiten müssen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen, stehen bereits im Erwerbsleben oder sind als Arbeitslose registriert; die Aktivierung der „stillen Reserven“ aus den Reihen der Frauen, deren Existenz anderweitig gesichert ist, erscheint noch abhängig von der Art der angebotenen Arbeit (da nicht jede Frau für die freien Arbeitsplätze qualifiziert sein kann), von dem räumlichen Zusammentreffen von Arbeitsangebot und -nachfrage (die weiblichen Arbeitskräfte sind viel weniger beweglich als die männlichen) und von der Höhe des Verdienstes (die Aufnahme der Erwerbstätigkeit bringt für die Frauen auch höhere Kosten). Die Höhe des Lohnes kann eine unterschiedliche Wirkung haben: auf der einen Seite ermöglichen hohe Männerlöhne den Ehefrauen, sich ganz ihrem Haushalt zu widmen; andererseits sind hohe Löhne aber auch für die Frauen ein Anreiz zur Aufnahme einer Arbeit¹⁾.

Untersucht man die Änderung der Erwerbsquote in den einzelnen Altersklassen näher, so zeigen sich drei charakteristische Abweichungen von der regelmäßigen Entwicklung, welche darauf zurückgehen, daß gerade die Erwerbsquote der Frauen die Widerspiegelung sehr komplexer Zusammenhänge ist.

Die Erwerbsquoten im Bundesgebiet nach Altersgruppen²⁾

Altersgruppe	Männer			Frauen			Zu- bzw. Ab- nahme gg. 1950
	1939	1950	1955	1939	1950	1955	
16 b. unt. 18 Jahre	89,6			83,6			
15 " " 18 "		80,3	83,3		73,2	74,9	1,7
18 " " 20 "	95,4	91,7	93,1	85,6	84,7	86,1	1,4
20 " " 25 "	95,9	93,4	95,7	68,7	70,4	74,7	4,3
25 " " 30 "	97,7	94,4	97,8	48,7	50,3	54,5	4,2
30 " " 40 "	98,8	96,9	97,9	42,5	37,8	46,2	8,4
40 " " 50 "	96,0	96,9	97,5	42,0	35,6	36,7	1,1
50 " " 60 "	89,5	90,8	91,4	37,3	31,8	31,6	-0,2
60 " " 65 "	71,6	73,0	74,6	30,1	21,2	20,7	-0,5
65 J. u. älter	32,8	26,8	26,5	17,3	9,7	8,1	-1,6

¹⁾ Die in diesem Abschnitt angegebenen Prozentzahlen wurden berechnet aus Tabellen in den Statistischen Jahrbüchern für 1957, S. 25 und 1958, S. 38, sowie aus „Wirtschaft und Statistik“ 1959, Heft 3, Tabellenteil S. 110 und Heft 7, Tabellenteil S. 360.

²⁾ Entnommen aus: „Wirtschaft und Statistik“ 1956, Heft 8, S. 398.

Gegenüber 1950 (und 1939) zeigt sich eine deutliche Abnahme der Erwerbstätigkeit bei den Frauen der älteren Jahrgänge; dies ist wahrscheinlich die Folge der gestiegenen Sozialleistungen für Rentenempfängerinnen.

In den Gruppen der 20 bis 25 und der 25 bis 30jährigen ist dagegen eine deutliche Zunahme zu beobachten; diese dürfte die schon erwähnte Tendenz anzeigen, nach welcher die Frauenbeschäftigung im allgemeinen und die Berufstätigkeit der verheirateten Frauen im besonderen immer mehr zunehmen.

In der Gruppe der 30 bis 40jährigen überrascht die Zunahme der Erwerbstätigkeit um 8,4%; an diesem Sprung in der Entwicklung werden die Folgen außerökonomischer Ursachen besonders deutlich. In den Jahrgängen 1915 bis 1925, denen die Frauen dieser Altersgruppe angehören, ist als Folge des Krieges ein sehr starker Frauenüberschuß vorhanden¹⁾, der dahin geführt hat, daß unter den Frauen zwischen 30 und 40 Jahren ein ungewöhnlich hoher Prozentsatz ledig oder verwitwet ist.

Von den Frauen, die 1955 zu der Gruppe der 30 bis 40jährigen gehörten, zählte 1950 etwa die Hälfte zur Gruppe der 25 bis 30jährigen (Jahrgang 1920 bis 1925), die eine Erwerbsquote von 50,3 aufwies. Nach der normalen Entwicklung müßte nun eine deutliche Abnahme der Frauenarbeit nach dem fünfundzwanzigsten Lebensjahr beobachtet werden, d. h. in dem Alter, in dem die meisten Frauen nach der Eheschließung oder der Geburt des ersten Kindes aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Auf Grund des schon angeführten Frauenüberschusses konnten jedoch viele Frauen der Jahrgänge 1920 bis 1925 nicht heiraten und sind daher erwerbstätig geblieben; fünf Jahre später (1955) gehören dieselben Frauen zur Gruppe der 30 bis 40jährigen und erhöhen durch ihre Berufsarbeit die Erwerbsquote dieser Altersklasse.

Zusammenfassend läßt sich folgendes sagen: In Anbetracht der Tendenz zur Zunahme der Frauenarbeit in abhängiger Stellung, die schon vor der Verkürzung der Arbeitszeit eingesetzt hat, und bei Beachtung der komplexen Einflüsse vieler Faktoren auf den Umfang der Erwerbstätigkeit kann aus der Entwicklung geschlossen werden, daß mindestens im ersten Jahr nach der 1956 einsetzenden Arbeitszeitverkürzung das Angebot an weiblichen Arbeitskräften von der verringerten Arbeitsdauer nicht wesentlich beeinflußt worden ist.

Daß die Arbeitszeitverkürzung auf lange Sicht die Tendenz zur Zunahme der Erwerbstätigkeit der Frauen verstärken wird, ist jedoch auf Grund der Bedeutung, welche die Dauer der Arbeitszeit für die berufstätigen Frauen hat, mit großer Wahrscheinlichkeit anzunehmen.

¹⁾ In den Jahrgängen von 1915 bis 1928 zeigt sich folgender Frauenüberschuß (in 1000):

Jahrgang	1915	1916	1917	1918	1919	1920	1921
Frauenüberschuß	85,1	61,8	54,7	59,9	89,2	122,0	113,0
Jahrgang	1922	1923	1924	1925	1926	1927	
Frauenüberschuß	102,2	102,9	101,4	71,6	45,8	9,8	

Der Jahrgang 1928 wies wieder einen Männerüberschuß von 17,9 auf.

D. Die Teilzeitarbeit der Frauen als Möglichkeit zur Gewinnung zusätzlicher Arbeitskräfte.

1. Das Wesen der Teilzeitarbeit.

Die Terminologie des Internationalen Arbeitsamtes bezeichnet als Teilzeitarbeit ein regelmäßiges Beschäftigungsverhältnis, das auf freiwilliger Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beruht und sich über einen Zeitraum erstreckt, der unter der Normalarbeitszeit liegt ¹⁾.

Dadurch, daß sie auf freiwilliger Übereinkunft beruht, unterscheidet sich die Teilzeitarbeit von der Kurzarbeit, bei der es sich um eine konjunkturbedingte Notwendigkeit handelt. Gegenüber der Arbeitszeitverkürzung, die meistens mit vollem Lohnausgleich verbunden ist, bedeutet die Teilzeitarbeit, entsprechend der verminderten Zahl von Arbeitsstunden, für den Arbeitnehmer einen geringeren Verdienst und für den Arbeitgeber niedrigere Lohnkosten.

Die Notwendigkeit einer genauen Abgrenzung gegenüber der Saisonarbeit wird unterschiedlich beurteilt. Während nach der Definition des Internationalen Arbeitsamtes ein regelmäßiges Beschäftigungsverhältnis vorliegen muß („travail régulier“), wird in einem Gutachten des Forschungsinstitutes für Sozial- und Verwaltungswissenschaften an der Universität Köln die Meinung vertreten, es sei für den Begriff „Teilzeitarbeit“ unerheblich, „ob sie dauernd oder vorübergehend (z. B. bei Ausverkäufen), regelmäßig oder unregelmäßig ausgeübt wird“ ²⁾.

Diese Begriffsbestimmung scheint den vielgestaltigen Erscheinungsformen der Teilzeitarbeit besser Rechnung zu tragen; deshalb sollen im folgenden auch unregelmäßige Tätigkeiten als Teilzeitbeschäftigung bezeichnet werden. Wenn man jedoch diesen Begriff so weit faßt, dann ist es schwer, genaue Zahlen über den Umfang der Teilzeitarbeit zu bekommen.

Das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung in der Bundesrepublik wurde erst durch die Auswertung der Ergebnisse des Mikrozensus genauer erfaßt. In der Berichtswoche ³⁾ arbeiteten im produzierenden Gewerbe 177.100 Frauen weniger als 34 Stunden „auf Grund tariflicher bzw. betrieblicher Bestimmungen“, „infolge Eigenart der Tätigkeit“ oder „aus eigenem Entschluß“; in der Landwirtschaft waren aus den genannten Gründen 66.100 Frauen mit Teilzeitarbeit beschäftigt, im Handel und Verkehr 168.900, und im Wirtschaftsbereich öffentlicher Dienst und Dienstleistungen 225.500 ⁴⁾.

Die Bemessung der Arbeitsdauer bei Teilzeitbeschäftigung richtet sich nach den Erfordernissen des Betriebes und der betreffenden Tätigkeit sowie nach dem Ziel, das mit der Beschäftigung von Teilzeitarbeitskräften erreicht werden soll. Da sehr oft Teilzeitarbeiterinnen eingestellt werden, um Arbeitsspitzen auszugleichen, ist die Arbeitsdauer von Betrieb zu Betrieb außerordentlich verschieden.

¹⁾ „Travail régulier pendant une période inférieure à la durée normale du travail et résultant d'un accord mutuel entre l'employeur et le travailleur“.
BIT: „Réunion d'experts en matière d'emploi des femmes“, Genf Nov. 1956 (Manuskript hektographiert), S. 6.

²⁾ Gutachten des Forschungsinstitutes für Sozial- und Verwaltungswissenschaften an der Universität Köln – Abteilung Sozialpolitik –: „Möglichkeiten und Zweckmäßigkeit der Einrichtung von Teilzeitarbeit für Frauen in verschiedenen Berufen“, Köln 1956, S. 36.

³⁾ 6. bis 12. Oktober 1957 (vgl. Tabelle VIII im Anhang).

⁴⁾ Statistisches Bundesamt; unveröffentlichte Zahlen aus dem Mikrozensus.
Für die weitere Aufgliederung dieser Zahlen vgl. Tabellen VIII und IX im Anhang.

Als allgemeine Regel kann daher nur gesagt werden, daß Teilzeitarbeit vorliegt, wenn die Arbeitszeit täglich nicht mehr als 4 bis 5 Stunden und wöchentlich etwa 25 bis 30 Stunden beträgt¹⁾.

2. Gründe für die Teilzeitarbeit der Frauen.

Das Angebot an Teilzeitarbeitskräften stammt zum größten Teil von Frauen und unter diesen wiederum von den verheirateten. Nur wenige Männer suchen eine Teilzeitbeschäftigung, wobei es sich meistens um ältere Leute handelt, die nach ihrer Pensionierung noch einen Wirkungskreis haben möchten²⁾.

Die Vorteile der Teilzeitarbeit werden demnach vor allem von den Frauen als Anreiz zur Arbeitsaufnahme gesehen, eine Tatsache, die ein bezeichnendes Licht auf die Bedeutung der Arbeitszeit für die erwerbstätigen Frauen wirft. Die Teilzeitarbeit bietet ihnen offenbar so viele Vorteile, daß sie vielfach bereit sind, die entsprechenden Nachteile dafür in Kauf zu nehmen.

Die Frau, die sich nicht in der Lage sieht, neben ihren Pflichten in der Familie einen vollen Arbeitsplatz auszufüllen, hat in der Teilzeitarbeit die einzige Möglichkeit zu einer außerhäuslichen Erwerbsarbeit, denn die wesentlich kürzere Arbeitsdauer läßt ihr die benötigte Zeit für ihre Kinder und für ihren Haushalt. Zwar wird sie durch die Mechanisierung der Hausarbeit entlastet; die hierdurch gewonnene Freizeit wird jedoch auch in absehbarer Zukunft nicht groß genug sein, um bei den bestehenden Arbeitszeiten eine „Ganztagsarbeit“ zu erlauben. Sie wird aber in vielen Fällen ausreichend sein für eine Tätigkeit von 4 bis 5 Stunden am Tag, zumal wenn die Ehe kinderlos ist oder wenn die Kinder erwachsen sind. In diesem Falle ergibt sich aus Halbtagsbeschäftigung und Hausarbeit für die Frau eine Gesamtarbeitszeit von etwa 9 bis 10 Stunden am Tag. Eine Teilzeitbeschäftigung erscheint daher für die Frauen vorteilhaft, deren Arbeitskraft durch einen kleinen Haushalt nicht voll ausgelastet ist.

Wie man daraus ersieht, sind die Möglichkeiten zur Übernahme einer solchen zusätzlichen Tätigkeit für die Hausfrauen zum großen Teil verknüpft mit der Erleichterung ihrer Hausarbeit durch Maschinen. Man kann also sagen, daß das Angebot an Teilzeitarbeiterinnen mit der weiteren Ausbreitung der Technik im Haushalt zunehmen wird.

Für dieses Angebot lassen sich jedoch verschiedene Grenzen erkennen: einmal sind nur wenige Frauen dazu bereit, auch außerhalb der Arbeitszeit ihrer Männer zu arbeiten. Bringt nun die Arbeitszeitverkürzung dem Ehemann mehr freie Zeit, so wird damit auch für die Frau der Zeitraum eingeschränkt, in dem sie bereit ist, einer Erwerbsarbeit nachzugehen.

Für die Frauen mit schulpflichtigen Kindern ist auch außerdem noch die Gestaltung der Unterrichtszeiten wichtig. Hier sind die Mütter in Deutschland gegenüber den amerikanischen Frauen im Nachteil, denn durch den Mangel an Schulräumen werden in der Bundesrepublik die Schulstunden sehr unregelmäßig verteilt, und diese Aufteilung ist noch in jedem Schuljahr anders³⁾.

¹⁾ BIT: „Réunion d'experts sur le travail féminin“, Genf Nov. 1956 (Manuskript hektograph.), S. 11. In einer Untersuchung des US Department of Labor über Teilzeitarbeit in zehn Städten der Vereinigten Staaten wurde festgestellt, daß von den befragten Teilzeitarbeiterinnen mehr als die Hälfte 15 bis 30 Stunden in der Woche arbeitete; mehr als ein Viertel dieser Frauen arbeitete 20 Stunden in der Woche. US Dept. of Labor, Women's Bureau, Bulletin Nr. 238: „Part-Time Jobs for Women, A Study in Ten Cities“, Washington 1951, S. 4 ff.

²⁾ Vgl. BIT: „Réunion d'experts sur le travail féminin“, a.a.O., S. 18 und 24.

³⁾ In den USA können die Frauen damit rechnen, daß alle Kinder vom Morgen bis zum Nachmittag gegen 16 Uhr in der Schule sind und dort auch eine Mahlzeit bekommen. Damit läßt sich die große Zahl der halbtags arbeitenden amerikanischen Frauen z. T. erklären.

Deshalb können die Mütter kleinerer Kinder nur dann eine Teilzeitarbeit annehmen, wenn sich die Arbeitszeit an den Schulbesuch der Kinder anpassen läßt, soweit im Haushalt nicht noch Familienangehörige für die Kinder sorgen.

Bei den Teilzeitarbeiterinnen trifft man neben dem Streben nach höherem Verdienst, der ja bei allem Angebot von weiblichen Arbeitskräften an erster Stelle steht, noch die verschiedenartigsten sonstigen Beweggründe. Die Entfaltung der außerökonomischen Motive für die Arbeitsaufnahme ist geradezu charakteristisch für diese weiblichen Arbeitskräfte.

Auch beim Anreiz zu höherem Verdienst zeigt sich eine Vielfalt von Gründen, die mit der Notwendigkeit, für den Lebensunterhalt zu sorgen, nur wenig gemeinsam haben. Der Verdienst aus der Halbtagsarbeit wird z. B. für eine längere Ferienreise verwendet oder für Anschaffung und Unterhaltung eines Autos, für Wochenendausflüge, für Sportgeräte, für teure Kleider und für eine große Zahl von ähnlichen persönlichen Annehmlichkeiten. Zur Befriedigung dieser Bedürfnisse würde die Frau nicht die Belastungen durch eine Ganztagsarbeit auf sich nehmen, aber sie ist durchaus bereit, in der freien Zeit, die ihr die Hausarbeit läßt, für die Erfüllung dieser Wünsche zu arbeiten.

Die psychologischen Gründe, welche die Frauen zur Teilzeitarbeit bewegen, sind so vielfältig wie die weibliche Natur selbst. Ein Motiv verdient jedoch besonders hervorgehoben zu werden: Es ist das Bedürfnis nach persönlicher und finanzieller Unabhängigkeit, das vor allem die jüngeren Frauen durch ihre Berufstätigkeit vor der Eheschließung erworben haben und das sie dazu veranlaßt, einen Arbeitsplatz zu suchen, dessen Anforderungen sich mit ihren Aufgaben in der Familie vereinbaren lassen.

Die meisten Frauen wissen darüber hinaus, daß sie leicht durch unvorhergesehene Umstände gezwungen werden können, wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, und daß es ihnen dann leichter fällt, eine Stelle zu finden, wenn sie in der Zwischenzeit ihre Fertigkeiten geübt und den Anschluß an die technische Entwicklung in ihrem Beruf nicht verloren haben. Andere Frauen erwägen, wieder voll erwerbstätig zu werden, wenn ihre Kinder erwachsen sind; für sie ist es daher vorteilhaft, bis dahin eine Halbtagsarbeit anzunehmen, damit ihnen im fortgeschrittenen Alter die Rückkehr in das Erwerbsleben nicht zu schwer fällt.

Schließlich fliehen auch viele ältere Frauen, die einer vollen Erwerbsarbeit nicht mehr gewachsen sind, vor der Monotonie und Einsamkeit ihres Haushaltes in eine Tätigkeit, bei der sie Kontakt zu anderen Menschen finden¹⁾.

Eine Umfrage in den USA gelangte zu folgender Reihenfolge in der Bedeutung der Gründe für die Aufnahme von Teilzeitarbeit: Weitaus an erster Stelle stand mit 75 % aller Antworten die Begründung: „familiäre Pflichten, die eine Ganztagsarbeit verhindern“. Diese Antwort dürfte wohl deswegen von so vielen Frauen gewählt worden sein, weil sich in ihr eine Vielfalt von Motiven verbinden. Weiter wurden angeführt: von 7 % die Unmöglichkeit, eine passende Ganztagsbeschäftigung zu finden, von 5 % eine schlechte Gesundheit, welche eine Ganztagsarbeit verhindert; von 3 % die Art der Arbeit und von weiteren 0,5 % das besondere berufliche Interesse an der Arbeit; von 2 % der

¹⁾ Das Internationale Arbeitsamt zitiert den Bericht eines Gewerbeaufsichtsbeamten, in dem es heißt:

„Il n'y a aucun doute qu'un grand nombre de femmes trouvent un réel plaisir à effectuer un travail de durée limitée . . . Pour certaines ménagères, quatre heures d'une tâche facile constituent plutôt un repos qu'un travail. Elles se plaisent dans l'ambiance et la compagnie différentes qui les font sortir pour quelques heures de la monotonie solitaire des travaux ménagers“.

BIT: „Réunion d'experts sur le travail féminin“, a.a.O., S. 14.

Wunsch nach freier Zeit für andere Aufgaben und von weiteren 2% das Alter, das eine Ganztagsbeschäftigung unmöglich macht; 6% gaben „sonstige Gründe“ an¹⁾).

Aus den dargelegten Motiven für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung ergibt sich, daß die Teilzeitarbeiterinnen nach Alter, Familienstand und Kinderzahl von den Ganztagsarbeiterinnen sehr verschieden sind. In den Vereinigten Staaten war nur ein Drittel der Halbtagsarbeitskräfte unter 35 Jahre alt; der Schwerpunkt lag bei der Gruppe der 35 bis 45jährigen, während ein weiteres Drittel älter als 45 Jahre war. Vier Fünftel der befragten Frauen hatten früher ganztätig gearbeitet; drei Viertel von ihnen werteten ihre frühere Berufserfahrung weiter aus²⁾.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß die Frauen, die Teilzeitbeschäftigung suchen, fast alle ein gemeinsames Merkmal haben: ihr Lebensunterhalt ist schon gesichert, wenn auch in manchen Fällen nur sehr notdürftig. Da diese Frauen also nicht gezwungen sind zu arbeiten, hängt der Umfang des Angebotes von Teilzeitarbeitskräften weitgehend von den Arbeitsbedingungen ab.

Um der kürzeren Arbeitszeit willen ist die Teilzeitarbeiterin bereit, eine Reihe von mehr oder minder schwerwiegenden Nachteilen in Kauf zu nehmen. Der wichtigste materielle Nachteil gegenüber der Ganztagsarbeit stellt der geringere Verdienst dar. Da aber die Frau, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht, in vielen Fällen gar nicht in der Lage wäre, eine Ganztagsarbeit mit entsprechend höherem Lohn anzunehmen, hat dieser Nachteil nicht das Gewicht, das ihm auf den ersten Blick zuzukommen scheint. Der geringere Lohn spielt aber beim Abwägen des Verdienstes gegenüber den zusätzlichen Kosten, welche die Erwerbsarbeit verursacht, eine wichtige Rolle. Diese Ausgaben sind bei den Teilzeitarbeiterinnen oft ebenso hoch wie bei den Ganztagsbeschäftigten; ihnen steht aber das weit geringere Einkommen gegenüber, aus dem sie bezahlt werden müssen. Zu den so entstehenden Ausgaben gesellen sich noch die Verluste durch entzogene Vergünstigungen bei den Empfängern von Renten und sonstigen Sozialleistungen, da oberhalb einer bestimmten Höhe des Verdienstes aus einer Teilzeitarbeit der überschießende Betrag von der Rente abgezogen wird.

Schließlich besteht bei Teilzeitarbeiterinnen in Kleinbetrieben mit ungünstiger Kostenlage oft die Gefahr, daß sie in der kürzeren Arbeitszeit und bei entsprechend geringerem Lohn die Arbeit einer Ganztagskraft verrichten müssen. Dies würde natürlich zu einer Hetze und Überlastung führen, auf deren schädlichen Einfluß schon hingewiesen wurde. Inwieweit diese Gefahr zu einer Bedrohung für die Gesundheit der arbeitenden Frauen wird, hängt gerade bei der Teilzeitarbeit mit ihrer starken Differenzierung von Dauer und Intensität der Arbeitsleistung ab sowie von den sonstigen Lebensumständen der Arbeiterinnen.

3. Die Stellungnahme der Arbeitgeber, Gewerkschaften und Frauenverbände zur Teilzeitarbeit.

a) Die Stellungnahme der Arbeitgeber.

Die Teilzeitarbeit erfährt eine unterschiedliche, doch meistens ablehnende Beurteilung durch die Arbeitgeber, Ganztagsarbeiter, Gewerkschaften und Frauenverbände.

¹⁾ „Part-Time Jobs for Women“, a.a.O., S. 10 ff.

²⁾ „Part-Time Jobs for Women“, a.a.O., S. 11 f.

Die Arbeitgeber stützen ihre Ansichten vor allem auf die Erfahrungen aus der Kriegszeit. Damals wurde eine große Zahl zusätzlicher Arbeitskräfte benötigt, und so zwang man die Frauen, die wegen ihrer häuslichen Pflichten keinen vollen Arbeitsplatz annehmen konnten, eine Halbtagsarbeit zu leisten. Diese Frauen erfüllten ihre Arbeit nicht freiwillig und waren dementsprechend bestrebt, möglichst wenig zu tun und jede Möglichkeit zur Arbeitsbefreiung auszunutzen. Da sie meistens nur flüchtig für einige Handgriffe angelernt wurden, die sie vielfach an ungesunden, provisorischen Arbeitsplätzen ausführen mußten, hatten viele dienstverpflichtete Frauen kein Interesse an ihrer Tätigkeit. Dazu kamen noch die schwierigen Lebensumstände: Rationierung und langes Schlängestehen, fehlender Nachtschlaf wegen der Luftangriffe und die seelische Anspannung durch die persönlichen Sorgen in einer solchen Zeit.

Auf Grund dieser Umstände waren die Teilzeitarbeiterinnen keine befriedigenden Arbeitskräfte: Sie waren unpünktlich, unzuverlässig und uninteressiert, so daß die von ihnen geleistete Arbeit viele Mängel aufwies. Diese Erinnerung an die schlechten Erfahrungen aus der Kriegszeit beeinflußt auch heute noch das Urteil der Unternehmer über die Teilzeitarbeit.

Bezeichnend dafür ist auch, daß die negativen Ansichten über die Teilzeitarbeiterinnen vorwiegend aus Industriebetrieben kommen. Dort waren im Krieg alle Nachteile der Teilzeitarbeit für die Frauen konzentriert, und dort stehen auch noch heute der Halbtagsarbeit erhebliche Schwierigkeiten entgegen.

Abgesehen von diesen allgemeinen Vorurteilen gibt es eine Reihe von sachlichen Schwierigkeiten, denen die Einführung der Teilzeitarbeit im Betrieb begegnet. Sie liegen nur selten auf arbeitstechnischem Gebiet, sondern sind vor allem Fragen der Betriebsorganisation und -psychologie. Zunächst kann die Beschäftigung von zahlreichen Halbtagsarbeiterinnen eine Änderung der Arbeitszeiten oder der Schichtzeiten im Betrieb erfordern. Werden z. B. statt einer ganzen Schicht zwei halbe Schichten eingelegt, dann könnte während des Wechsels von der ersten zur zweiten halben Schicht Zeit verloren gehen, die durch Verlängerung des gesamten Arbeitstages aufgeholt werden müßte ¹⁾.

Das Nebeneinander von Ganztags- und Halbtagsarbeiterinnen stellt den Betrieb aber nicht nur vor organisatorische, sondern auch vor psychologische Schwierigkeiten, denn es kommt zwischen Arbeiterinnen mit verschieden langer Arbeitszeit häufig zu Spannungen; solche persönlichen Streitereien gefährden dann die Zusammenarbeit der Belegschaft und schädigen das Betriebsklima.

Die Arbeitgeber befürchten deshalb, daß die Einstellung von Halbtagskräften Unruhe in den Betrieb bringen könnte. Sie meinen, daß die Halbtagsarbeiterinnen viel weniger an den Betrieb gebunden sind; durch ihre anderweitig gesicherte Existenz könnten sie viel ruhiger einer Kündigung entgegensehen, und durch den Mangel an Aufstiegsmöglichkeiten sei ihr Interesse an guten Leistungen gelähmt; deshalb sei die Arbeitsdisziplin hier nur schwer herzustellen ²⁾.

Außerdem wird angenommen, daß die Teilzeitarbeiterinnen eine viel stärkere Fluktuation aufweisen, was für die Betriebe höhere Anlern- und Verwaltungskosten zur Folge habe.

¹⁾ Der Schichtwechsel kann aber auch in die Zeit der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen gelegt werden, wobei die gesamte Arbeitszeit nicht verlängert werden muß. Außerdem wird in der Praxis der Schichtwechsel vielfach völlig ohne Unterbrechung abgewickelt, so daß die Maschinen gar nicht ausgeschaltet werden.

²⁾ Solche Schwierigkeiten mit der Arbeitsdisziplin entstehen durch Unpünktlichkeit, die um so stärker ins Gewicht fällt, je zahlreicher die Schichten sind, durch Sonderwünsche für Urlaub, Freizeit etc., die durch die familiären Pflichten bedingt sind, durch Fehlschichten, durch Abschieben der Verantwortung bei Beschädigung oder mangelnder Pflege von Maschinen und Werkzeugen, bei verpfuschter Arbeit usw.

Alle diese Befürchtungen lassen sich in dem Einwand zusammenfassen, die Teilzeitarbeiterinnen hätten kein Gefühl der Betriebszugehörigkeit und seien nicht bereit, eine Verantwortung zu übernehmen. Die Arbeitgeber begründen ihre Abneigung gegen die Teilzeitarbeit weiterhin mit den höheren Kosten, welche sie verursacht. So entsteht z. B. ein erhöhter Arbeitsaufwand bei der Lohnbuchhaltung und der Personalabteilung, wenn an die Stelle einer Ganztagskraft zwei Halbtagsarbeiterinnen treten. Dazu kommen noch die höheren Aufwendungen für Arbeitskleidung, Waschräume und ähnliche Belegschaftseinrichtungen.

Daß die Einstellung von Teilzeitarbeiterinnen an Stelle von Ganztagskräften höhere Kosten verursacht, ist unbestreitbar. Neben den Aufwendungen müssen jedoch auch die Vorteile in Betracht gezogen werden, wobei die Auffassung des Forschungsinstitutes sicherlich zutrifft: „ . . . Es kann aber nicht nur die Aufwandseite zur Beurteilung des Für und Wider herangezogen werden. Richtiger wäre, den Ergiebigkeitsgrad des gesamten Lohnkosteneinsatzes zu beurteilen. Das heißt, es muß der Leistungssaldo zum Maßstab genommen werden“ 1).

b) Die Stellungnahme der Gewerkschaften.

Auch die Gewerkschaften betrachten die Frauenteilzeitarbeit mit Mißtrauen; sie befürchten vor allem, daß durch deren Ausbreitung in der Industrie die Interessen der arbeitenden Frauen geschädigt werden könnten. Zunächst wird ein ungünstiger Einfluß auf das Niveau der Frauenlöhne befürchtet, da die Teilzeitbeschäftigung suchenden Frauen meistens eine gesicherte Existenz haben und somit in der Lohnfrage leichter dazu bereit sind, Zugeständnisse zu machen als Arbeiterinnen, die ausschließlich von ihrem Lohn leben müssen. Diese Frauen wären auch in der Lage, bei den Lohnforderungen die Ganztagsarbeiter zu unterbieten und sich mit weit ungünstigeren Regelungen für Urlaub und Krankheitsfälle zufrieden zu geben. Durch die gefügte Haltung der Teilzeitarbeiterinnen könnten die Unternehmer also dazu veranlaßt werden, Halbtagsarbeiterinnen an Stelle von Ganztagsarbeitern einzustellen.

Die Gewerkschaften glauben auch, daß durch die Einstellung von Halbtags- und Halbwochenkräften das Arbeitstempo im Betrieb übermäßig zunimmt 2). Durch die Teilzeitarbeit bekommen die Unternehmer die Möglichkeit, für jeden Abschnitt des Tages oder der Woche die Zahl von Arbeitskräften einzustellen, die für die betreffende Arbeit notwendig ist, so daß alle Arbeiter laufend voll beschäftigt sind und nicht mehr in den Genuß der Ruhezeiten bei geringer Auslastung des Betriebes kommen.

Außerdem könnten für die Ganztagskräfte durch die Einstellung von billigen Teilzeitarbeiterinnen zahlreiche Überstunden entfallen. Wenn man bedenkt, welche Rolle die Überstunden bei den Verhandlungen über die Verkürzung der Arbeitszeit spielen, kann man das Gewicht dieser Befürchtungen ermesen, obwohl der Fortfall der Überstunden nur selten als Argument gegen die Teilzeitarbeit offen ins Feld geführt wird. Die Kritik der Gewerkschaften entspringt also der Furcht vor der Konkurrenz zwischen Ganztags- und Teilzeitarbeitskräften, und ihre Abneigung gegen die Teilzeitarbeitskräfte richtet sich deshalb vor allem gegen solche Beschäftigungen, die sowohl von Teilzeitarbeitern als auch von Ganztagsarbeitern ausgeführt werden können. Über die Stellungnahme der Gewerkschaften zu den Arbeiten, die ihrer Natur nach nur von einer Halbtagskraft versehen werden können, gibt es nur wenige Anhaltspunkte.

1) Gutachten des Forschungsinstitutes für Sozial- und Verwaltungswissenschaften an der Universität Köln, a.a.O., S. 14.

2) Vgl. BIT: „ Le statut légal des travailleuses“, Etudes et documents, Série I, no 4, Genf 1939, S. 147.

Der genannten Argumentation entspricht auch, daß die Haltung der Gewerkschaften gegenüber der Teilzeitarbeit von der Lage auf dem Arbeitsmarkt abhängt. So sind die Gewerkschaften in den Vereinigten Staaten und in Großbritannien für eine Förderung der Teilzeitarbeit, da hier die Vollbeschäftigung erreicht ist und nur durch Halbtagsarbeit neue Arbeitskräfte gewonnen werden können. In Zeiten rückläufiger Konjunktur widersetzen sich dagegen die Gewerkschaften der Ausbreitung von Teilzeitarbeit, weil sie befürchten, daß sie die Arbeitsmöglichkeiten für Ganztagskräfte einschränkt und zu einer Verschleierung von Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit führen kann. 1).

In Großbritannien haben die Gewerkschaften bereits darauf hingewiesen, daß sie im Falle eines Konjunkturrückschlags und bei drohender Arbeitslosigkeit ihre positive Haltung gegenüber der Teilzeitarbeit revidieren müßten 2).

Auf Grund dieser Befürchtungen verlangen die Gewerkschaften in vielen Ländern eine genaue Regelung und Überwachung der Teilzeitarbeit, damit die Löhne und Arbeitsbedingungen für die Teilzeitarbeitskräfte nicht ungünstiger werden als für die Ganztagsarbeiter 3).

Auch die deutschen Gewerkschaften fordern, daß für die Teilzeitarbeiterinnen die gleichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen gelten müssen wie für die Vollarbeiter. So richtet sich in der Bundesrepublik die Entlohnung der Arbeiterinnen auch bei Teilzeitbeschäftigung nach der Lohnbasis des Betriebes, und sie erhalten somit die gleichen Stundenlöhne wie die Ganztagskräfte. Sie genießen Kündigungs- und Mutterschutz und unterliegen, je nach der Länge der Arbeitszeit und der Lohnhöhe, der Sozialversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung.

Bei den Angestellten ist die Gehaltssumme für eine Arbeitsleistung von etwa 190 Stunden im Monat festgelegt; das Gehalt einer Teilzeiterkraft wird daher festgestellt, indem man den „Stundenlohn“ der Angestellten der betreffenden Gehaltsklasse mit der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden multipliziert 4).

c) Die Stellungnahme der Frauenverbände.

Auch die internationalen Frauenverbände machen Bedenken gegen die Auswirkungen einer verbreiteten Frauenteilzeitarbeit geltend, denn sie befürchten, daß durch die Teilzeitarbeit die Stellung der arbeitenden Frauen im Kampf um den gleichen Lohn für die gleiche Leistung geschwächt werde.

1) Das Internationale Arbeitsamt berichtet von einer Umfrage, welche die christlichen Gewerkschaften in Belgien unter ihren Mitgliedern im Jahre 1952 veranstaltet haben. Alle Antworten zeigen eine starke Abneigung gegen die Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Kindern. Unter den Gründen für die Ablehnung der Teilzeitarbeit wurde am häufigsten die Befürchtung angeführt, daß durch die Teilzeitarbeit die Arbeitsmöglichkeiten für Ganztagskräfte eingeschränkt werden könnten, als Folge eines unlauteren Wettbewerbs zwischen Ganztags- und Teilzeitarbeiterinnen.

BIT: „Réunion d'experts sur le travail féminin“, a.a.O., S. 37.

2) ebd.

3) Hierzu einige Beispiele: Die „Confédération internationale des syndicats chrétiens“ verlangt, daß die Arbeitsbedingungen der Teilzeitarbeiter streng überwacht werden und daß in keinem Falle die Teilzeitarbeit zu einer Bedrohung für die Beschäftigung von Ganztagsarbeitern werden dürfe. Ebd. S. 38.

In Australien bekommen die Teilzeitarbeiter auf Grund gewerkschaftlicher Forderungen einen höheren Stundenlohn als die Ganztagsbeschäftigten.

In Neu-Süd-Wales können in den Einzelhandelsgeschäften Teilzeiterkräfte nur eingestellt werden, um die Ganztagsarbeiter zu entlasten, nicht aber, um sie zu ersetzen. Es können auch nur Männer über 60, ledige Frauen über 45 und verheiratete Frauen über 30 Jahre eingestellt werden.

In Kanada wurden bei Unterbeschäftigung höhere Mindestlöhne für Teilzeitarbeiter als für Ganztagsarbeiter eingeführt.

4) Diese Angaben stammen von dem Personalleiter eines größeren Betriebes der Metallindustrie.

Man befürchtet, daß durch eine Ausbreitung der Teilzeitbeschäftigung der Eindruck erweckt werde, die Frauen arbeiteten „à titre d'amateur“¹⁾. Träfe dies zu, so würden weder die Arbeitgeber noch die Gewerkschaften noch der Staat bereit sein, einer Frau, für die der Verdienst nur eine zusätzliche Annehmlichkeit ist, den gleichen Lohn zuzugestehen wie den Männern, die mit ihrem Arbeitseinkommen eine Familie ernähren müssen.

Weiterhin befürchten die Frauenverbände, daß durch die Teilzeitarbeit die Frauenarbeit insgesamt als weniger wertvoll erscheinen könne, denn die Teilzeitarbeit bietet geringe Möglichkeiten für den Aufstieg im Beruf. Die Frauen, die sich zu einer Teilzeitarbeit melden, haben entweder eine abgeschlossene Ausbildung oder sie werden im Betrieb kurz für eine bestimmte Tätigkeit angelernt. Wird nun ein Großteil der erwerbstätigen Frauen unter solchen Bedingungen beschäftigt, so kann die Ansicht entstehen, die Gesamtheit der arbeitenden Frauen sei für Stellen, die Verantwortungsbewußtsein, Initiative und Pflichtgefühl erfordern, nicht geeignet. Die gleichen Chancen im Beruf, für welche die Frauenverbände seit fünfzig Jahren gekämpft haben, wären damit gefährdet.

Einige Frauenverbände haben aus dem Wunsch heraus, die Stellung der Frauenarbeit insgesamt gegen diese Gefährdung zu sichern, Prinzipien aufgestellt, nach denen die Frauenteilzeitarbeit geregelt werden sollte²⁾.

So hat der belgische Zweig des „Conseil International des Femmes“ erklärt, die Teilzeitarbeit solle nicht durch Gesetze geregelt werden, sondern durch freie Vereinbarungen zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Außerdem dürfe diese Art von Arbeit niemals ausschließlich auf eine bestimmte Kategorie von Arbeitern zugeschnitten werden.

Die internationale Organisation „Porte ouverte“ ist der Meinung, die systematische Schaffung von Arbeitsplätzen mit kürzerer Arbeitszeit für erwerbstätige Frauen, und besonders für verheiratete, könne der Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt nur schaden.

Ebenso wie die Gewerkschaften vertreten die Frauenverbände die Auffassung, daß die Teilzeitarbeit, falls sie nicht genau überwacht und geregelt wird, zur Ausnutzung der Arbeitskräfte und schließlich zur Herausbildung einer Schicht von Arbeiterinnen „zweiter Klasse“ führen kann. Deshalb kommen die Experten der Frauenarbeit („experts en matière d'emploi des femmes“) beim Internationalen Arbeitsamt in Genf am Schluß ihres Berichtes aus dem Jahre 1956 zu folgenden Empfehlungen:

„Les travailleuses à temps partiel . . . devraient bénéficier d'un statut analogue à celui qui est accordé aux travailleuses employées à plein temps, ainsi qu'à tous les travailleurs, hommes ou femmes, occupés à la même époque . . . En aucun cas des taux de salaires inférieurs ni autres conditions d'emploi inférieures ne devraient être appliqués aux travailleurs à temps partiel; ils devraient avoir les mêmes droits que les travailleurs à plein temps en ce qui concerne la durée des congés payés, le congé de maladie, le congé de maternité, etc. Compte tenu de leur salaire actuel, ils devraient également recevoir les prestations de la sécurité sociale, sous réserve de réglementations nationales concernant ces prestations . . . Lorsque cela est possible, les conditions d'exécution de travail à temps partiel devraient être fixées en consultation avec les syndicats, les comités d'entreprise, et/ou par voie de conventions collectives“³⁾.

¹⁾ Vgl. BIT: „Réunion d'experts sur le travail féminin“, a.a.O., S. 39.

²⁾ Vgl. ebd., S. 50.

³⁾ BIT: „Réunion d'experts en matière d'emploi des femmes“, a.a.O., S. 15 f.

4. Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Teilzeitarbeit.

Wo hat sich nun angesichts dieser weitgehend negativen Beurteilung die Teilzeitarbeit wirklich durchgesetzt? Dies soll an zwei instruktiven Beispielen untersucht werden, bei den Dienstleistungen und in der Industrie.

Im Dienstleistungsbereich wird die Teilzeitarbeit weitgehend praktiziert und hat sich dort auch offenbar bewährt. Dafür gibt es zwei Gründe:

Erstens findet man gerade bei den Dienstleistungen viele Arbeiten, die zu ihrer Erledigung nur eine Halbtags- oder Halbwochenkraft benötigen. Hierzu zählen einmal die Reinigungsarbeiten in Fabrikhallen, Büroräumen und Gaststätten, die gemeinsam mit der Tätigkeit in allen Unterhaltungsbetrieben zur Domäne der Frauenteilzeitarbeit geworden sind. Zum anderen gehören dazu die Arbeiten in allen Betrieben, die mit Stoßzeiten rechnen müssen, wie im Einzel- und Großhandel, bei Verkehrsbetrieben, der Post¹⁾, in Gaststätten und einigen großen Handwerksbetrieben. Das Abfangen dieser stoßweise anfallenden Arbeitsspitzen kann als Teilzeitarbeit erfolgen, obwohl die Tätigkeiten selbst von vielen Beschäftigten auch ganztägig ausgeführt werden.

Der zweite Grund ist die Knappheit an Arbeitskräften, die sich in diesem Wirtschaftsbereich bereits vor Erreichen der Vollbeschäftigung bemerkbar machte, so daß hier schon lange an Stelle der gesuchten Ganztagskräfte nur Teilzeitarbeiter zur Verfügung standen.

So ist man in der Hauswirtschaft, wo Dienstmädchen, Kindermädchen oder Köchinnen eine Seltenheit geworden sind, gezwungen, den Bedarf durch Teilzeitarbeiterinnen zu decken. Dazu gehören z. B. die Putzfrau, das Gelegenheits-Kindermädchen (baby-sitter), die Aushilfsköchin bei besonderen Festlichkeiten usw. Diese Formen der Teilzeitbeschäftigung entwickelten sich in den Vereinigten Staaten, wo seit vielen Jahren ein außergewöhnlicher Mangel an Hausangestellten herrscht, und sie haben sich dort als brauchbare Lösung erwiesen.

Ähnlich wie bei den häuslichen Diensten liegen die Verhältnisse im Gaststätten-gewerbe. Infolge der langen Arbeitszeiten und auch wegen des unregelmäßigen Verdienstes ist hier das Angebot an Arbeitskräften viel zu gering, um den Bedarf zu befriedigen. Daher teilte man oft einen Arbeitsplatz in zwei Halbtags- oder Halbwochenstellen. In den Vereinigten Staaten sind als Folge dieser Umstellung 31 % des Gaststättenpersonals und 5 % des Hotelpersonals Teilzeitkräfte²⁾.

Die guten Erfahrungen, die gerade in den USA im Bereich der Dienstleistungen mit Teilzeitarbeit gemacht wurden, erlauben den Schluß, daß auf diesem Gebiet noch viele Möglichkeiten für eine weitere Ausbreitung gegeben sind.

Betrachtet man dagegen den Bereich der Industrie, so findet man, daß hier die Teilzeitarbeit seit dem Ende des zweiten Weltkrieges keinen nennenswerten Umfang mehr angenommen hat. Die Argumente, die von den Unternehmern gegen diese Form der Beschäftigung vorgebracht werden, erklären diese Tatsache hinreichend. Nach Schätzung der Arbeitsämter, Industrieverbände und

¹⁾ Die Bundespost beschäftigte im Juli 1953 17.018 Frauen in Teilzeitarbeit. Die Arbeitskräfte in den Angestelltenberufen waren überwiegend im Telegrammübermittlungs- und Fernsprechvermittlungsdienst tätig, wo die Verkehrsspitze zwischen 8 und 12 Uhr liegt. Bei den Postämtern fällt im Schalter- oder Rentendienst um den ersten eines jeden Monats für 7 – 10 Tage Teilzeitarbeit an. Bei der Bundespost werden nur solche Kräfte für Teilzeitbeschäftigung eingesetzt, die schon früher bei der Post gearbeitete haben und für ihre Tätigkeit ausgebildet wurden.

Diese Angaben sind entnommen aus dem Gutachten des Forschungsinstitutes für Sozial- und Verwaltungswissenschaften an der Universität Köln, a. a. O., S. 73 f.

²⁾ BIT: „Réunion d'experts sur le travail féminin“, S. 6 f.

Arbeitgeberverbände arbeiten nur 1 % aller in der Industrie beschäftigten Frauen halbtägig. 95 % aller Industriebetriebe, die für die Erstellung des genannten Gutachtens über die Frauenteilzeitarbeit von den Mitarbeitern des Kölner Institutes befragt wurden, lehnten die Teilzeitarbeit mit der Begründung ab, sie sei unwirtschaftlich ¹⁾.

Zunächst scheint die Teilzeitarbeit in der Industrie nur für einige ganz bestimmte Arten von Beschäftigungen ohne weiteres zweckmäßig zu sein: Einmal wird die Einstellung von Teilzeitkräften befürwortet zum Ausgleich von periodischen oder konjunkturell bedingten Arbeitsspitzen, zur Erledigung von eiligen Aufträgen, sowie auch als Aushilfe während der Haupturlaubszeit des Betriebes. Zum anderen sind Teilzeitkräfte geradezu unumgänglich bei bestimmten Arbeiten, die mehr oder weniger Dienstleistungscharakter besitzen, wie Reinigungsarbeiten, Bereitschafts- und Bereitstellungsdienst sowie Überwachungs- und Reparaturaufgaben.

Unter den Bedingungen der Vollbeschäftigung schenkte man in einigen Ländern den Möglichkeiten für eine ausgedehntere Einführung der Teilzeitarbeit in der Industrie neue Aufmerksamkeit, eine Entwicklung, die für die vorliegende Untersuchung besonders bedeutsam ist, weil es sich hier zeigt, wie durch verkürzte Arbeitsdauer neue Arbeitskräfte gewonnen werden können. Beispiele hierfür bieten wieder die Vereinigten Staaten und auch England, wo die Unternehmer durch den Mangel an Arbeitern gezwungen waren, ihre Arbeitsbedingungen den Wünschen der Arbeitnehmer anzupassen, was zu einem starken Anstieg der Teilzeitbeschäftigung führte ²⁾.

In Deutschland ist diese Entwicklung noch nicht so weit fortgeschritten, aber auch hier wird man überall da die Einführung der Teilzeitarbeit erwägen müssen, wo der Arbeitskräftemangel durch Rationalisierung nicht behoben werden kann. Da es auch nicht möglich ist, eine wesentlich größere Zahl an Ganztagsarbeiterinnen durch Arbeitszeitverkürzung zu gewinnen, weil die hier gegenwärtig erreichbaren Verbesserungen für die meisten arbeitsfähigen, aber nicht arbeitstätigen Frauen kein hinreichender Anreiz sind, scheint die Überwindung der bereits genannten Vorbehalte gegen die Frauenteilzeitarbeit unumgänglich zu sein. Überdies werden die Nachteile der Teilzeitarbeit im Industriebetrieb durch die höhere Leistungsfähigkeit der ausgeruhteren Halbtagsarbeiterinnen weitgehend aufgewogen, was besonders bei solchen Arbeiten von Bedeutung ist, die 1. körperlich oder geistig anstrengend sind; 2. überdurchschnittliche Konzentration verlangen und 3. monoton sind.

Darüber hinaus muß man betonen, daß trotz aller Einwände die Teilzeitarbeit tatsächlich in den meisten Betrieben und Wirtschaftszweigen eingeführt werden kann.

„Die . . . Frage: ‚ist Teilzeitarbeit möglich?‘ ist in der Mehrheit der Fälle zu bejahen. Es besteht in der wirtschaftlichen Praxis die übereinstimmende Ansicht, daß – abgesehen von typischen Männerarbeiten – fast alle Tätigkeiten von Frauen in Teilzeitarbeit ausgeführt werden können“ ³⁾.

¹⁾ Die Angaben sind entnommen dem Gutachten des Forschungsinstitutes für Sozial- und Verwaltungswissenschaften an der Universität Köln, a.a.O., S. 37.

²⁾ 1951 waren in den USA in Teilzeitarbeit beschäftigt: 40 % der Verkäuferinnen, 25 % der Angestellten in den Restaurants, Friseursalons und Schönheitssalons, 12 % der Arbeiterinnen in der Industrie; in Großbritannien waren 1951 in der Textilindustrie 9 %, in der Bekleidungsindustrie 9 %, in der Nahrungsmittelindustrie, der Getränke- und Tabakindustrie 17 %, in der feinmechanischen und elektrotechnischen Industrie 11 %, in der chemischen Industrie 11 % Teilzeitarbeitskräfte beschäftigt. Mehr als zwei Drittel der in Teilzeitarbeit beschäftigten Frauen waren jedoch außerhalb der Industrie beschäftigt. Im Gaststättengewerbe waren 19 % Teilzeitarbeiterinnen und in den Wäschereien 13 % tätig.

s. BIT: „Réunion d'experts en matière d'emploi des femmes“, a.a.O., S. 20 ff.

³⁾ Gutachten des Forschungsinstitutes für Sozial- und Verwaltungswissenschaften an der Universität Köln, a.a.O., S. 1.

In der Industriearbeit im engeren Sinne findet die Teilzeitarbeit aber wegen der erwähnten Schwierigkeiten wohl nur dann Eingang, wenn die Knappheit an Arbeitskräften besonders fühlbar wird. Deshalb sollte jedoch nicht übersehen werden, daß nicht erst die Vollbeschäftigung in der gesamten Wirtschaft zur Einführung von Teilzeitarbeit zwingt. Schon bei regionalem Arbeitskräftemangel kann die Frauenteilzeitarbeit für Industriebetriebe wirtschaftlicher sein als die Anwerbung von Arbeitern aus entfernteren Gebieten. Die Beschäftigung von Frauen kann ferner bei vorübergehender starker Beanspruchung eines Betriebes weit geringere Kosten verursachen als die Überstunden der Ganztagsarbeiter.

Nimmt man dazu die Tatsache, daß das Schwergewicht der Teilzeitbeschäftigung bei den Dienstleistungen liegt, wo allein die Schaffung weiterer Halbtags- und Halbwochenarbeitsplätze den starken Mangel an Arbeitskräften beheben kann, so erkennt man die volkswirtschaftliche Bedeutung, die der Entwicklung der Teilzeitarbeit zukommt.

Sie erscheint nämlich als das letzte Mittel, um noch Arbeitskräfte sowohl für unbeliebt gewordene Berufe als auch für Branchen, die unter hochkonjunkturellem Arbeitermangel leiden, zu gewinnen.

Die Bedeutung der Teilzeitarbeit erschöpft sich jedoch nicht in dieser Aufgabe. Schon 1951 haben die Experten für Frauenarbeit beim Internationalen Arbeitsamt in Genf darauf hingewiesen, daß die Teilzeitarbeit zum mindesten teilweise eine Lösung für die Schwierigkeiten bringen könne, welche durch die Doppelbelastung der Frau in Beruf und Familie hervorgerufen werden ¹⁾.

Da der geringeren Arbeitsdauer auch ein niedrigerer Lohn entspricht, kann die Teilzeitarbeit sicherlich nicht für alle erwerbstätigen Frauen die gewünschte Lösung bedeuten. Sie scheint jedoch die Form von Beschäftigung zu sein, welche der besonderen Lage der verheirateten Frauen mit Kindern, der älteren Frauen, deren Leistungsfähigkeit nachläßt, sowie der jungen Frauen, die ihre Berufsausbildung vervollkommen möchten, am besten entspricht.

Die Frauenteilzeitarbeit soll und kann deshalb kein Ersatz für die Arbeitszeitverkürzung sein; sie erscheint jedoch als die einzige Möglichkeit, um bei den bestehenden Arbeitszeiten der Wirtschaft die benötigten Arbeitskräfte zuzuführen, die sie nur aus der Reserve der verheirateten und der älteren Frauen bekommen kann, ohne die Gesundheit der arbeitenden Frauen und die Erziehung ihrer Kinder in bedenklicher Weise zu gefährden.

¹⁾ BIT: „Réunion d'experts sur le travail féminin“, Genf 1951 (Manuskript hektograph.), S. 2.

Tabelle I

Der prozentuale Anteil der einzelnen Altersgruppen an der Bevölkerung in den Jahren 1939, 1950, 1957 und die voraussichtliche Bevölkerung in den Jahren 1965 und 1970 (ohne Wanderungen) ¹⁾.

	17. 5. 1939		31. 12. 1950		31. 12. 1957		1965		1970	
	Deutsches Reich		Bundesrepublik (ohne Saarland)		Bundesrepublik einschl. Saarland					
Alter in Jahren	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.
unter 6 Jahren	10,1	9,7	8,3	7,6	9,1	8,3	9,3	8,6	9,0	8,4
6 bis unter 15	13,6	13,2	15,2	14,1	12,2	11,2	13,1	12,1	13,6	12,6
15 bis unter 65	68,9	69,5	67,2	68,7	68,2	69,2	65,6	65,8	64,0	64,1
davon										
15 bis unter 20	8,9	8,6	7,3	6,8	8,7	8,1	6,6	6,1	6,8	6,4
20 bis unter 45	39,3	39,1	35,6	37,0	33,3	33,6	35,0	33,9	34,0	32,2
45 bis unter 65	26,7	21,7	24,2	24,9	26,5	27,6	24,1	25,8	23,1	25,5
65 und darüber	7,3	7,6	9,3	9,7	10,3	11,2	12,0	13,4	13,4	15,0

Auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter kommen:

1939 : 45,1

1950 : 48,8

1957 : 46,0

1965 : 51,5

1970 : 55,0

Personen außerhalb des erwerbsfähigen Alters
(unter 15 und über 65 Jahre).

¹⁾ Zusammenge stellt aus: „Wirtschaft und Statistik“ 1959, Heft 3, S. 131 f.

Tabelle II

Die Frauen im erwerbsfähigen Alter waren am 31. Dezember 1957 folgendermaßen auf die verschiedenen Altersgruppen verteilt ¹⁾:

Altersgruppe:	15 – 20	20 – 25	25 – 30	30 – 35	35 – 40
Zahl der Frauen in 1000	2.213	1.959	1.758	1.947	1.909
Altersgruppe:	40 – 45	45 – 50	50 – 55	55 – 60	60 – 65
Zahl der Frauen in 1000	1.672	2.189	2.041	1.823	1.528

Die erwerbstätigen Frauen nach dem Eheschließungsjahr und der Zahl der Kinder ²⁾ – in 1000 –

	insges.	1939 und früher insg. davon Kind.		1940 – 1945 insg. davon Kind.		1945 – 1950 insg. davon Kind.	
Angestellte	166,5	54,5	21,7	33,5	17,6	76,5	17,3
Arbeiterinnen	446,5	236,4	109,3	69,0	42,9	141,1	55,9

Tabelle III

Weibliche Erwerbspersonen in abhängiger Stellung nach Alter und Familienstand ³⁾.

Altersgruppe	insgesamt		verheiratet	
	in 1000	%	in 1000	%
unter 15 Jahre	58,7	1,2	–	–
15 bis unter 18 Jahre	628,0	13,1	1,0	0,1
18 „ „ 20 „	455,8	9,5	8,3	1,0
20 „ „ 25 „	1001,3	20,8	108,2	12,4
25 „ „ 30 „	715,4	14,9	175,5	20,1
30 „ „ 35 „	363,6	7,6	115,4	13,3
35 „ „ 40 „	404,7	8,4	142,3	16,3
40 „ „ 45 „	369,4	7,7	127,8	14,7
45 „ „ 50 „	316,1	6,6	95,6	11,0
50 „ „ 55 „	237,9	5,0	57,6	6,6
55 „ „ 60 „	145,5	3,0	27,2	3,1
60 „ „ 65 „	68,0	1,4	9,6	1,1
65 Jahre und älter	36,1	0,8	2,8	0,3
Insgesamt	4800,5	100	871,9	100

¹⁾ Zusammengestellt aus: „Wirtschaft und Statistik“ 1959, Heft 3, S. 110. *

²⁾ Zusammengestellt aus: „Wirtschaft und Statistik“ 1954, Heft 7, S. 331. *
* = Tabellenteil in „Wirtschaft und Statistik“

³⁾ Zusammengestellt aus dem Statistischen Jahrbuch 1957, S. 118 nach den Ergebnissen der Volkszählung vom 13. 9. 1950.

Tabelle IV

**Im Erwerbsleben überhaupt tätige Personen (weiblich) nach
Wirtschaftsbereichen sowie Stellung im Beruf – Oktober 1957 ¹⁾ im
Bundesgebiet (ohne Saarland und Berlin West)**

Wirtschaftsbereich	Stellung im Beruf									
	insgesamt		Selbständige		Mithelfende Fam. Angeh.		Beamte und Angestellte		Arbeiter	
	in 1000	%	in 1000	%	in 1000	%	in 1000	%	in 1000	%
Land- und Forst- wirtschaft	1.775	21,2	243	37,2	1.322	71,6	10	0,5	201	5,3
Produzierendes Gewerbe	2.835	33,8	101	15,5	182	9,9	497	24,0	2.054	53,9
Handel und Verkehr	1.811	21,6	192	29,4	209	11,3	824	39,8	586	15,4
öff. Dienst und Dienstleistung	1.959	23,4	117	17,9	132	7,2	741	35,8	968	25,4
Insgesamt:	8.380	100	653	100	1.846	100	2.072	100	3.809	100

Anteil innerhalb eines Wirtschaftsbereiches in %

Wirtschaftsbereich	insgesamt	Selbständige	Mithelfende Fam. Angeh.	Beamte und Angestellte	Arbeiter
Land- und Forst- wirtschaft	100	13,7	74,5	0,6	11,3
Produzierendes Gewerbe	100	3,6	6,4	11,5	72,5
Handel und Verkehr	100	10,6	11,5	45,5	32,4
öff. Dienst und Dienstleistung	100	6,0	6,7	37,8	49,4
Insgesamt:	100	7,8	22,0	24,7	45,5

¹⁾ Entnommen aus: „Wirtschaft und Statistik“ 1959, Heft 4, S. 178.

Tabelle V

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in den Industriegruppen und in einzelnen Industriezweigen im Jahre 1957 ¹⁾.

Industrie	Beschäft. insges.	davon Frauen	Anteil in %
Industrie insgesamt	7.221.064	2.078.158	29
Bergbau	668.858	15.436	2,4
Grundstoffindustrie	1.556.122	236.497	16
davon Chem. Industrie	403.260	108.802	25
Investitionsgüterindustrie	2.621.698	579.353	22
davon Elektrotechn. Industrie	557.340	207.805	37
Feinmech. und opt. Industrie	142.309	60.495	43
Verbrauchsgüterindustrie	1.917.357	1.036.662	54
davon Musikinstr.- u. Spielw.-Industrie	60.942	32.813	54
Papier- u. Pappeverarb. Ind.	95.191	58.553	61,5
Lederverarb. Industrie	43.518	28.281	65
Schuhindustrie	109.019	63.294	58
Textilindustrie	646.564	373.787	57
Bekleidungsindustrie	319.922	268.622	84
Nahrungs- u. Genußm. Ind.	457.029	210.210	46
davon Tabakverarb. Industrie	64.364	51.452	80

¹⁾ Zusammengestellt aus: „Die Industrie in der Bundesrepublik Deutschland“, Veröffentlichungen des Stat. Bundesamtes, Reihe IV, Heft 19, Mai 1958, S. 8 – 10.

Tabelle VI

Die Aufgliederung der Beschäftigten nach Inhabern und Angestellten und nach Arbeitern.

In ausgewählten Industriegruppen und -zweigen im April 1951 ¹⁾

	Inhaber u. Angestellte (einschl. kaufm. Lehrlinge)		Arbeiter (ohne gewerbl. Lehrlinge)	
	insges.	davon weiblich	insges.	davon weiblich
Gesamte Industrie	816.363	228.079	4.292.927	1.165.522
Verbrauchsgüterindustrie davon	200.996	68.595	1.281.201	679.118
Papierverarb. Industrie	10.648	3.989	50.742	32.262
Lederverarb. Industrie	4.570	1.752	21.722	12.471
Schuhindustrie	10.351	3.463	78.856	43.147
Textilindustrie	67.872	20.971	513.247	308.735
Bekleidungsindustrie	28.983	13.204	181.018	156.302
Nahrungs- u. Genußm.-Industrie	75.419	24.351	257.135	122.042

Tabelle VII

Die Aufgliederung der Beschäftigten nach Inhabern und Angestellten und nach Arbeitern.

in ausgewählten Industriegruppen und -zweigen im September 1957 ²⁾

	Inhaber u. Angestellte (einschl. kaufm. Lehrlinge)		Arbeiter (ohne gewerbl. Lehrlinge)	
	insges.	davon weiblich	insges.	davon weiblich
Gesamte Industrie	1.255.542	399.035	5.778.586	1.703.959
Bergbau	62.297	6.554	577.067	9.562
Grundstoffindustrie	287.787	83.791	1.264.766	158.850
Investitionsgüterindustrie	532.506	165.552	1.953.041	426.110
Verbrauchsgüterindustrie davon	269.285	105.566	1.611.476	921.537
Papier- u. Pappeverarb. Ind.	15.644	6.438	79.929	53.227
Lederverarb. Industrie	6.216	2.834	36.581	25.644
Schuhindustrie	12.252	4.747	96.831	58.524
Textilindustrie	88.250	31.886	550.654	340.729
Bekleidungsindustrie	41.902	21.661	263.857	232.771
Nahrungs- u. Genußm.-Ind.	103.667	37.527	372.236	187.900
davon Tabakverarb. Industrie	6.748	2.466	56.936	48.400

¹⁾ Zusammengestellt aus dem Statistischen Jahrbuch für 1952, S. 202.

Bei einem Vergleich mit der nachfolgenden Tabelle für 1957 ist zu beachten, daß die Systematik bei der Zählung der Betriebe etwas geändert wurde. Daher sind die Investitionsgüterindustrien und der Bergbau in dieser Tabelle nicht aufgeführt.

²⁾ Zusammengestellt aus dem Statistischen Jahrbuch für 1958, S. 179.

Tabelle VIII

Unveröffentlichte Zahlen aus dem Mikrozensus
Berichtswoche: 6. bis 12. Oktober 1957
Zusammenstellung der Zahl der erwerbstätigen Frauen mit weniger als
48 Arbeitsstunden:

nach den in der Berichtswache geleisteten Arbeitsstunden, nach dem Grund für die kürzere Arbeitszeit und nach der Stellung im Beruf.

Nach Wirtschaftsbereichen

Zahlen in 100

Gründe:

- a) Auf Grund tariflicher bzw. betrieblicher Bestimmungen, Teilbeschäftigung infolge Eigenart der Tätigkeit;
- b) Schlechtere Lage; Arbeitslosigkeit; Kurzarbeit; Arbeitsaufnahme (Arbeit wurde erst in der Berichtswoche aufgenommen); Arbeitsbeendigung;
- c) Teilbeschäftigung aus eigenem Entschluß;
- d) Krankheit; Urlaub; Diensbefreiung;
- e) Sonstige Gründe, ohne Angabe der Gründe.

Wirtschaftsbereich: Produzierendes Gewerbe

[illegible]

Tabelle IX

Gründe	0—34					Arbeitsstunden 35—44					45—47							
	S	MF	B	Ang.	Arb. insg.	Stellung im Beruf					S	MF	B	Ang.	Arb. insg.			
						S	MF	B	Ang.	Arb. insg.								
Wirtschaftsbereich: Landwirtschaft																		
a	27	116	—	—	84	227	12	94	—	1	69	176	5	19	—	7	109	140
b	8	15	—	—	42	65	2	9	—	—	23	34	—	3	—	—	1	4
c	69	228	—	—	137	434	38	237	—	1	34	310	3	15	—	—	3	21
d	42	190	—	—	52	289	8	23	—	—	7	38	1	3	—	—	2	6
e	29	426	—	—	29	484	15	407	—	—	10	432	—	2	—	—	4	6
Wirtschaftsbereich: Handel und Verkehr																		
a	92	90	3	137	584	906	20	44	2	226	264	556	32	55	26	2235	1526	3874
b	6	15	—	42	76	139	3	4	—	6	18	31	—	—	—	5	—	5
c	118	205	—	242	218	783	34	88	—	41	43	206	9	8	—	3	1	21
d	35	27	19	283	171	535	8	2	—	8	11	29	—	—	—	2	6	8
e	19	19	—	27	30	95	6	17	—	14	17	54	2	—	—	47	24	73
Wirtschaftsbereich: Öffentlicher Dienst, Dienstleistungen																		
a	104	60	271	203	878	1516	48	35	56	219	434	792	28	31	84	1365	1091	2599
b	15	2	—	27	107	151	3	2	—	4	48	57	—	1	—	—	27	28
c	74	85	4	98	478	739	13	22	—	11	90	136	5	10	—	2	10	27
d	25	15	121	237	285	683	1	1	5	10	25	42	—	—	—	2	2	4
e	24	15	17	21	75	152	8	10	6	28	42	94	—	1	1	28	26	56
Im Kopf der Spalten bedeutet:																		
S = Selbständige																		
MF = Mithelfende Familienangehörige																		
B = Beamte																		

Tabelle X

Die Arbeitslosen in der Bundesrepublik ¹⁾

Jahresdurchschnittszahlen

	1952	1953	1954	1955	1956
Männer und Frauen im Bundesgebiet	1.379.203	1.258.597	1.220.607	928.308	761.412
davon nur Frauen	462.860	312.741	414.149	337.677	291.557
davon nur Männer	916.343	845.856	806.458	570.631	469.855

Index Jahresdurchschnitt 1950 = 100

	1952	1953	1954	1955	1956
Männer und Frauen im Bundesgebiet	87,3	79,7	77,3	58,8	48,2
davon nur Frauen	102,0	91,0	91,3	78,8	64,3
davon nur Männer	81,4	75,1	71,6	50,7	41,7

Tabelle XI

Arbeitslosigkeit und offene Stellen (nach Landesarbeitsamtsbezirken) ²⁾

Landesarbeitsamtsbezirk	arbeitslose Frauen am 31. 5. 1956	offene Stellen 31. 5. 1956
Niedersachsen	55.310	8.999
Nordrhein-Westfalen	54.150	34.227
Süd-Bayern	38.815	10.305
Nord-Bayern	30.419	5.097
Schleswig-Holstein	29.889	2.627
Hamburg	25.049	3.043
Hessen	24.287	8.750
Baden-Württemberg	14.865	19.597
Bremen	7.969	940
Pfalz	4.042	1.424
Rheinland-Hessen-Nassau	2.962	2.475
Bundesgebiet	285.757	97.484

¹⁾ Entnommen aus: „Arb.- und Sozialstatistische Mitteilungen des Bundesministers für Arbeit“, Februar 1957, S. 29.

²⁾ Entnommen aus: Maria Tritz: „Die weiblichen Arbeitskräfte in der heutigen Wirtschaft“ in: „Die Wirtschaft braucht die Frau“, a.a.O., S. 21.

Tabelle XII

Die Entwicklung der Beschäftigung von Frauen in einigen ausgewählten Wirtschaftszweigen ¹⁾.

	31.12.1951	31.3.1951	30.9.1954	31.3.1955	30.9.1955	31.3.1956	30.9.1956	31.3.1957	30.9.1957
Chemische Industrie	95.956	107.416	113.328	116.157	125.148	128.377	136.973	139.883	148.601
Feinmechanik und Optik	41.107	48.504	51.567	54.828	59.677	62.423	65.040	66.774	69.428
Textilgewerbe	377.074	387.626	399.241	400.841	421.616	424.816	437.484	437.795	445.132
Papierherzeugung u. -verarbeitung	55.162	62.706	68.214	68.518	75.125	75.968	81.409	81.640	86.066
Ledergewerbe	32.011	36.084	38.301	39.090	42.088	42.925	44.904	45.291	47.109
Musikinstr.- u. Spielwarenherstellung	12.896	13.605	17.131	15.430	18.766	17.131	19.882	18.113	20.798
Tabakindustrie	61.499	58.744	59.603	57.702	60.208	58.732	58.742	56.735	56.489
Schneiderei, Näherei usw.	266.588	285.642	293.148	294.763	313.046	319.654	337.336	342.062	351.515
Schuhmacherei und Schuhindustrie	49.867	56.022	58.641	59.911	62.592	64.434	64.749	67.430	69.584
Handel und Handelshilfsgewerbe	610.038	762.062	823.024	842.538	916.345	944.237	1.020.515	1.041.119	1.098.114
Geld-, Banken- u. Versicherungswesen	81.108	103.513	110.447	114.078	122.245	125.539	133.699	136.333	141.943

¹⁾ Zusammengestellt aus den Statistischen Jahrbüchern für 1956, S. 116 ff, 1957, S. 122 ff und 1958, S. 114 ff (nach der Systematik der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung).

BENUTZTE LITERATUR

- Arbeitswissenschaftl. Institut
der Deutschen Arbeitsfront
(Hersg.) „Die Arbeitszeitfrage“, Berlin 1939.
- Baumer, Gertrud „Die Frau in Volkswirtschaft und Staatsleben der Gegenwart“, Berlin 1914.
- Bebel, August „Die Frau in der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft“, Stuttgart 1892.
- Bergholtz, Ruth „Die Wirtschaft braucht die Frau“, Darmstadt 1956.
(Hersg.)
- Boller, Hans „Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt“, Jena 1932.
- Brentano, Lujo „Der Ansturm gegen den Achtstundentag“, Berlin 1923.
- Brinkmann, Carl „Soziologie und Leben“, Tübingen 1952.
(Hersg.)
- Bücher, Karl „Die Frauenfrage im Mittelalter“, 2. Aufl., Tübingen 1910.
- Bulla, Gustav Adolf „Mutterschutzgesetz und Frauenarbeitsrecht“, München – Berlin 1954.
- Bundesministerium für Arbeit „Die Frau im Erwerbsleben“, 2. Aufl., Bonn 1954.
(Hersg.)
- Carrard, Alfred „Praktische Einführung in die Probleme der Arbeitspsychologie“, Zürich 1949.
- Denecke, K. „Arbeitszeitordnung“, München – Berlin 1950.
- Diehl, Karl „Arbeitsintensität und Achtstundentag“, Jena 1923.
- Friedrich, Robert „Zur Methodologie des Arbeitszeitproblems“, Jena 1926.
- Fleckenstein, Fanny „Die Berufsausbildung der Hausfrau“, Diss., Zürich 1948.
- Forschungsinstitut für Sozial- u. Verwaltungswissenschaften an der Universität Köln, Abteilung Sozialpolitik „Möglichkeit und Zweckmäßigkeit der Einrichtung von Teilzeitarbeit für Frauen in verschiedenen Berufen“ (Manuskript hektographiert), Köln 1956.
- Fürst, G. und „Produktivität und Lohn“, Veröffentlichung der Deutschen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft, Darmstadt 1956.
Gabriel, S. (Hersg.)
- Glass, Frieda und „Die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse der berufstätigen Frauen“, Berlin 1930.
Kische, Dorothea
- Goldmark, Josefine und „Fatigue in Relation to Working Capacity – Comparison of an 8-hour Plant and a 10-hour Plant“, US Public Health Service Bull. No. 106, Washington 1920.
Hopkins, Mary D.
- Greeven, Heinrich „Die Frau im Beruf – Tatbestände, Erfahrungen und Vorschläge zu drängenden Fragen in der weiblichen Berufsarbeit und in der Lebensgestaltung der erwerbstätigen Frau“, Hamburg 1954.
(Hersg.)
- Haller, H., „Die 40-Stunden-Woche“, Veröffentlichung der Deutschen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft, Darmstadt 1955.
Kroebe, K.
Seischab, H. (Hersg.)
- Herrmann, „Ein Beitrag zur Problematik der außerhäuslichen Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen“, Diss., München 1955 (Manuskript hektographiert).
Algard-Hedwig
- Hofstaetter, R. „Die arbeitende Frau, ihre wirtschaftliche Lage, Gesundheit, Ehe und Mutterschaft“, Wien – Leipzig 1929.
- Holstein, Ernst „Grundriß der Arbeitsmedizin“, Leipzig 1949.
- Internationales Arbeitsamt „Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit“, Genf 1933.
(Hersg.)
- „La protection internationale des femmes travailleuses“, Genf 1921.
- „Le Statut légal des travailleuses“ – études et documents, série I no. 4, Genf 1939.
- „Réunion d'experts sur le travail féminin“, Rapports I, II, III u. IV, Genf 1951 und 1956 (Manuskript hektographiert).
- „Réunion d'experts en matière d'emploi des femmes“, Genf 1956 (Manuskript hektographiert).

- „Empfehlungen des Sachverständigenausschusses über Frauenarbeit“, Genf 1956 (Manuskript hektographiert).
- „La situation des travailleuses ayant des responsabilités familiales“, Genf 1958 (Manuskript hektographiert).
- Conférence Internationale du Travail Rapport VIII „La durée du travail“, Genf 1958.
- „Egalité de rémunération entre la main d'oeuvre masculine et la main d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale“ – Rapport pour l'UNESCO-Commission de la Condition de la femme – Genf 1958 (Manuskript hektographiert).
- „Le travail à temps partiel“ – Rapport pour l'UNESCO-Commission de la Condition de la femme – Genf 1957 (Manuskript hektographiert).
- J ü n g s t, Hildegard „Die jugendliche Fabrikarbeiterin“, Paderborn 1929.
- K a p i t a i n, Anna „Die Frauenbeschäftigung in Deutschland nach dem II. Weltkrieg“, Diss., Frankfurt/M. 1950 (Manuskript hektographiert).
- K r e i l, Heinrich „Das Problem der Fünf-Tage-Woche“ – Denkschrift des Senators für Arbeit und Sozialwesen – Berlin 1954.
- K r o e b e r - K e n e t h, Ludwig „Frauen unter Männern – Möglichkeiten und Grenzen der arbeitenden Frau“, Düsseldorf 1955.
- „Die Frau in der Industrie – Tatsachen zur Frage der Gleichberechtigung“, Berlin – München 1954.
- L e h m a n n, Gunther „Praktische Arbeitsphysiologie“, Stuttgart 1953.
- L e i p a r t, Theodor „Die 40-Stunden-Woche“ – Untersuchungen über Arbeitsmarkt, Arbeitsertrag und Arbeitszeit – Hersg. im Auftrag des ADGB, Berlin 1931.
- M a a ß, Hedwig „Von Frauenarbeit zu Frauenfabrikarbeit“, Diss., Heidelberg 1938.
- M a c k e n r o t h, Gerhard „Bevölkerungslehre – Theorie, Soziologie und Statistik der Bevölkerung“, Berlin, Göttingen, Heidelberg 1953.
- M a g e r, E.,
R o s e n b e r g e r, P.,
S t e e g, H.
(Hersg.) „Leistung, Ermüdung, Sicherheit“ – Verhandlungen der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsschutz, Band 3 – Kongreß für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – Darmstadt 1955.
- M e i s t e r, Angela „Die deutsche Industriearbeiterin – Ein Beitrag zum Problem der Frauenarbeit“, Jena 1939.
- M e s s, H. A. „Factory Legislation and its Administration 1891 – 1924“ Studies in Ec. and Pol. Sc. – Series of Monographs No. 84, London 1926.
- M o e r s, Martha „Frauenerwerbsarbeit und ihre Wirkungen auf die Frau“, Recklinghausen 1948.
- „Das weibliche Seelenleben“, Bonn 1950.
- M o r t o n, Gertrude B. „Les problèmes sociaux du travail féminin dans l'industrie allemande“, Diss., Genf 1936.
- M u n z, Hans „Die 44-Stunden-Woche, Schlüssel zur 5-Tage-Woche“, Zürich 1955.
- N ö l l v. d. N a h m e r, Robert „Vom Werden des neuen Zeitalters“, Heidelberg 1957.
- O s b o r n e, Ethel E. „The Output of Women Workers in Relation to Hours of Work in Shell-Making“, Industrial Health Research Board Report No. 2, London 1919.
- P a r i s, Fernande „Le travail des femmes et le retour des mères au foyer“, Paris 1943.
- P o e r s c h k e, Stephan „Die Entwicklung der Gewerbeaufsicht in Deutschland“, 2. Aufl., Jena 1913.
- R y a n, T. A. und
F l o r e n c e, P. S. „Rhythm in Industry“ – Public Health Report No. 34, London 1919.
- S c h e l s k y, Helmut „Wandlungen der deutschen Familie in der Gegenwart“, 2. Aufl., Stuttgart 1954.
- S c h n u r r, Hans „Der Einfluß der weiblichen Arbeitskraft auf den Arbeitsmarkt“, Diss., Marburg 1933.

Sperling, Hans

„Die ökonomischen Gründe für die Minderbezahlung der weiblichen Arbeitskraft“, Berlin 1930.

Tiffin, Joseph

„Industrial Psychology“, 3. Aufl., New York 1953.

Ungern-Sternberg,
R. von und Schubnell,
Hermann

„Grundriß der Bevölkerungswissenschaft“, Stuttgart 1950.

US Department of Labor

„Hours of Work and Ooutput“ – Bureau of Labor Statistics Bull. No. 917, Washington 1947.

„Women as Workers – a Statistical Guide“ – Women's Bureau, Washington 1952.

„1956 Handbook on Women Workers“, Women's Bureau Bull. No. 261, Washington 1956.

„Part-Time Jobs for Women – A Study in 10 Cities“, Women's Bureau Bull. No. 238, Washington 1951.

„The Speed of Adaptation of Ooutput to Altered Hours of Work“, Industrial Fatigue Research Board Report No. 2, London 1919.

„The Eight Hours Day“, London 1891.

Vernon, H. M.

Webb, Sidney und
Cox, Harald

Zahn-Harnack, Agnes

„Die arbeitende Frau“, Breslau 1924.

Zeiss, H. und
Pintschovius, K.

„Zivilisationsschäden am Menschen“, München 1940.

II. Nachschlagewerke

Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft, Halle 1927.

Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, 3. Aufl., Stuttgart 1956.

Handwörterbuch der Sozialwiss., Stuttgart – Tübingen – Göttingen 1956.

Handwörterbuch der Staatswiss., 4. Aufl., Jena 1927.

Lexikon der Frau, Zürich 1953.

Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, Hergg. vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden.

Trübners Deutsches Wörterbuch, Berlin 1950.

III. Zeitschriften

„Allgemeines Statistisches
Archiv“

1954, Heft 1, H. Schmuçker: „Studie zur Frage des Familieneinkommens“.

„Der Arbeitgeber“

1956, Nr. 18, „Zur Arbeitszeitverkürzung“.

„Gewerkschaftliche Monats-
hefte“

1955, Heft 2, K. Schayer: „Dreijahresplan zur Verwirklichung der Vierzigstundenwoche“.

„Mensch und Arbeit“

1956, Heft 4, K. Schayer: „Arbeit und Freizeit in der industriellen Gesellschaft“.

„Sozialer Fortschritt“

1956, Nr. 8, F. Goossens: „Tatsachen und Probleme der Frauenarbeit im Industriebetrieb“.

„Wirtschaft und Statistik“

1957, Nr. 8, M. Riewe: „Erfahrungen mit der Teilzeibeschräftigung für Frauen“.

1954, Heft 11, E. Scharnowski: „Vierjahresplan zur Arbeitszeitverkürzung“.

1952, Heft 3, „Ergebnisse der Volkszählung vom 13. 9. 1950“.

1953, Heft 6, „Die amtliche Statistik im Dienste der Produktivitätsmessung“.

1954, Heft 7, „Probleme der industriellen Produktionsstatistik“.

1956, Heft 3, „Neuberechnung des Index der industriellen Netto-
produktion“.

1957, Heft 4, „Der Mikrozensus als neues Instrument der Erfassung sozial-ökonomischer Tatbestände“.

1957, Heft 5, „Die Umberechnung der Indices des Produktions-
ergebnisses je Beschäftigten, je Arbeiter und je Arbeiterstunde in
der Industrie“.

- 1957, Heft 7, „Die Frau in Haushalt und Beruf“.
- 1957, Heft 10, „Die methodischen Grundlagen der laufenden Verdiensterhebungen in Industrie und Handel“.
- 1958, Heft 3, „Das Produktionsergebnis je Beschäftigten in den großen Bereichen der Volkswirtschaft 1950 bis 1957“.
- 1958, Heft 5, „Die Entwicklung der Arbeitszeiten und Arbeiterverdienste in den Jahren 1950 bis 1957“.
- 1958, Heft 5, „Das Produktionsergebnis je Beschäftigten, je Arbeiter und je Arbeiterstunde in der Industrie 1958“.
- 1959, Heft 4, „Der Umfang der Erwerbstätigkeit im Oktober 1957“.
- 1959, Heft 4, „Neuberechnung der Indices über die Verdienste und die bezahlten Wochenstunden der Industriearbeiter“.
- 1959, Heft 5, „Die Sterbefälle 1957 nach Alter, Todesursache und Geschlecht“.
- 1959, Heft 6, „Ergebnisse der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung für Oktober 1957“.
- 1954, Heft 7, „Die Arbeitszeitentwicklung in Westdeutschland“.
- 1954, Heft 3, U. Niemann: „Arbeitszeit in wichtigen Industrieländern“.
- 1954, Heft 9, H. Heitbaum: „Arbeitswissenschaftliche Argumente zur 40-Stundenwoche“.
- 1955, Heft 4, U. Niemann: „Zur Frage der Arbeitszeitverkürzung“.
- 1956, Heft 4, E. Potthoff: „Die betriebswirtschaftliche Seite der Arbeitszeitverkürzung“.
- 1956, Heft 5, U. Niemann: „Zur Methodik internationaler Arbeitszeitvergleiche“.
- 1956, Heft 7, 8/9, 11 und 1957, Heft 1, 2, „Materialien zum Arbeitszeitproblem“.
- 1956, Heft 8/9, U. Niemann: „Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit der Frauen in Westdeutschland“.
- 1956, Heft 10, H. Heitbaum: „Teilzeitarbeit der Frauen“.
- 1956, Heft 12, S. Braun: „Die wachsende Freizeit in der industriellen Gesellschaft“.
- 1958, Heft 3, U. Niemann: „Kürzere Arbeitszeit – höhere Produktivität in der westdeutschen Industrie“.
- 1956, Heft 5, „Gesellschaft für arb.wiss. Forschung: III. arb.wiss. Kongreß in Bad Kreuznach“.
- 1959, Heft 6, „Arbeitswissenschaftliche Terminologie“.
- „Mitteilungen des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften“ (WWI-Mitteilungen)
- „Zentralblatt für Arbeitswissenschaft“
- „Berichte zur Sozialpolitik“, hersg. vom Deutschen Industrieinstitut, 1956.
- „Berichte der Gewerbeaufsicht in Baden-Württemberg“, April 1954.
- „Die Industrie in der Bundesrepublik Deutschland“, Veröffentlichungen des Stat. Bundesamtes, Reihe IV, 1958.
- „Statistische Berichte aus Baden-Württemberg“, 1954.
- „Statistik der Bundesrepublik Deutschland“, Band 35 und 37.
- Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, Band I bis V.

LEBENS LAUF

Am 16. Juni 1931 wurde ich in Freiburg im Breisgau geboren, als Tochter des Schriftstellers Albert Schinzinger und seiner Ehefrau Irma, geb. von Lucius.

Von 1937 bis 1940 erhielt ich in Capri (Italien) Privatunterricht von deutschen und französischen Lehrern, und war anschließend von 1940 bis 1942 Schülerin des Gymnasiums der Canonici regulares lateranenses in Capri.

Von 1943 bis 1945 besuchte ich die Städtische Oberschule für Mädchen in Karlsbad (Sudetenland), von 1946 bis 1947 die Städtische Mittelschule in Eltville/Rhg. und von 1948 bis 1951 das Realgymnasium für Mädchen am Schloßplatz in Wiesbaden. Am 28. Februar 1951 legte ich dort die Reifeprüfung ab.

Von 1951 bis 1952 hörte ich Philosophie und Französisch an der Universität Aix - en - Provence.

Im Sommersemester 1952 begann ich das Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Mainz; das Staatsexamen als Diplom-Volkswirt habe ich am 23. November 1955 bestanden.

Am 27. Februar 1960 wurde ich von der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Mainz zum Dr. rer. pol. promoviert.

